



**Universidad
Zaragoza**

Trabajo Fin de Grado

La influencia de la edad, sexo y otros factores de
los trabajadores en Aragón a la hora de
desempeñar su actividad laboral

Autor/es

Iván Lafuente Bautista

Director/es

Inmaculada García Mainar

Facultad de Economía y Empresa

2021

Resumen

Es interesante obtener datos e información acerca de las características de los trabajadores para determinar cómo influyen en la obtención de un puesto de trabajo en los diferentes sectores en Aragón, y así poder valorar la situación de cada uno de ellos para conocer su actual potencial e impacto en la comunidad, así como su tendencia futura.

Para poder saber si el sector apuesta por los jóvenes se realizará un estudio exhaustivo para obtener los datos suficientes sobre el porcentaje de jóvenes que integran los sectores aragoneses y determinar qué sector posee más gente joven en plantilla. Para ello, delimitaremos a los trabajadores en rangos de edad, dentro de los cuales consideraremos jóvenes a los trabajadores con una edad que comprende desde los 16-29 años, mientras que los empleados con treinta años o más se consideraran trabajadores mayores. Para poder medir la tendencia del sector y poder determinar si un joven de 29 años tiene la misma importancia que uno de 16 años en el mismo sector, separaremos a los jóvenes mediante una serie de intervalos de edad para ser más concreto en el análisis.

Los datos del estudio han sido extraídos de una encuesta de población activa (EPA) del cuarto trimestre de 2019, con un total de 3032 observaciones y en la que he escogido una serie de variables para poder determinar el diferente impacto que tienen en el ámbito laboral tanto la edad, formación, nacionalidad, sexo, sector, entre otras.

Para finalizar después del exhaustivo análisis, me he centrado en tres supuestos en concreto para estudiarlos en profundidad y así tener en cuenta todas las variables posibles mediante el uso del programa GRETL, utilizando el modelo de los mínimos cuadrados ordinarios para poder determinar si las variables son intrascendentes o significativas y así poder establecer si su impacto es positivo o negativo en cada una de las hipótesis planteadas.

Abstract

It is interesting to obtain data and information about the characteristics of workers to determine how they influence in obtaining a job in the different sectors in Aragon, and thus be able to assess the situation of each of them to know their potential and current impact on the community, as well as their future trend.

In order to find out whether the sector is committed to young people, an exhaustive study will be carried out to obtain sufficient data on the percentage of young people in the Aragonese sectors and to determine which sector has more young people on its staff. To do this, we will delimit the workers in age ranges, within which we will consider young workers with an age ranging from 16-29 years, while employees with thirty years or more will be considered older workers. In order to be able to measure the trend of the sector and to be able to determine whether a 29 year old is as important as a 16 year old in the same sector, we will separate the young people by a series of age intervals to be more specific in the analysis.

The data of the study have been extracted from an active population survey (EPA) of the fourth quarter of 2019, with a total of 3032 observations and in which I have chosen a series of variables to be able to determine the different impact that age, training, nationality, sex, sector, among others, have in the labor field.

Finally, after the exhaustive analysis, I have focused on three assumptions in particular to study them in depth and thus take into account all possible variables through the use of the GRETL program, using the ordinary least squares model to determine whether the variables are insignificant or significant and thus to establish whether their impact is positive or negative in each of the hypotheses raised.

Índice

1. INTRODUCCIÓN	6
2. ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA	8
Datos generales.....	8
Edad.....	8
Sexo	9
Provincia	11
Nacionalidad.....	12
Formación de los trabajadores y cursos.....	13
Formación.....	13
Formación no reglada	14
Sectores en Aragón	15
Sectores.....	15
Sectores en función de la edad	17
Sectores en función del sexo.....	21
Aspectos para valorar en los contratos ofertados por los sectores.....	27
Duración	27
Tipos de jornada.....	30
Motivos por los que tener jornada parcial.....	31
Tipos de contrato temporales	33
Número de horas	36
Desear ampliar número de horas de trabajo	38
3. Estudio de variables para determinar la importancia de los factores que afectan a los trabajadores en Aragón.....	39
Contrato de carácter indefinido.....	39
Cursos formación no reglada	42
Ventajas de residir en Zaragoza	44
4. Conclusiones.....	47
5. Webgrafía	49
6. Bibliografía	49
7. Anexo.....	50

Tabla 1. Edad de los trabajadores	8
Tabla 2. Sexo de los trabajadores	9
Tabla 3. Provincia.....	11
Tabla 4. Nacionalidad.....	12
Tabla 5. Formación.....	13
Tabla 6. Formación no reglada.....	14
Tabla 7. Sectores.....	15
Tabla 8. Sectores en función de la Edad (I).....	17
Tabla 9. Sectores en función de la Edad (II)	18
Tabla 10. Sectores en función del Sexo (I).....	22
Tabla 11. Sectores en función del Sexo (II)	24
Tabla 12. Duración de los contratos	27
Tabla 13. Tipos de jornada	30
Tabla 14. Motivos de tener jornada parcial	31
Tabla 15. Contratos temporales	33
Tabla 16. Número de horas en el contrato.....	36
Tabla 17. Posibilidad de aumentar el número de horas	38
Tabla 18. Hipótesis: Contrato indefinido	39
Tabla 19. Hipótesis: Cursos de formación no reglada.....	42
Tabla 20. Hipótesis: Residencia en Zaragoza.....	44

1.INTRODUCCIÓN

Es necesario evaluar si los sectores en Aragón ven indispensable la contratación de los jóvenes (Salcedo, 2013) sabiendo la formación que estos presentan, esto revelará el nivel de evolución que tiene cada sector debido a la continua innovación y adquisición de nuevos conocimientos y de ahí que necesiten la máxima formación y aptitudes de los jóvenes que se disponen a entrar en él. Además de la formación, muchas empresas imparten sus propios cursos para saber desempeñar con la máxima destreza las nuevas innovaciones que ha sufrido la empresa como puede ser una nueva máquina, nuevos materiales o procedimientos. Este tipo de formación que imparte la empresa es en su mayoría hacia aquellos trabajadores que cuentan con un contrato duradero en la empresa. El caso opuesto de las empresas de los sectores de Aragón sería que se apueste por los empleados que están ya en plantilla y no buscar la contratación trabajadores jóvenes más formados.

Debido a que estamos analizando los distintos sectores en Aragón, nos debemos plantear si estos sectores contratan a gente procedente de la comunidad o por el contrario a gente externa a Aragón, ya que la tendencia de muchos sectores es la contratación a personas de su misma comunidad lo que le alberga mayor beneficio a la comunidad debido a que tanto la empresa como sus trabajadores son de la misma comunidad por lo que generaran mayor riqueza económica en la comunidad, por eso es muy importante el fomento de puestos de trabajo por parte de los sectores en Aragón para evitar que las personas se vayan a otras CCAA y sean dichas comunidades las que se vean beneficiadas de su labor y del dinero que obtiene el trabajador, ya que obviamente vivirá allí y realizaría una vida normal en otra comunidad. Hay que tener en cuenta las subvenciones que realiza el gobierno en los sectores, para facilitarles la contratación de nuevos trabajadores o ayudarles a mejorar su situación económica sabiendo la importancia que tienen en la comunidad su existencia y contribución. Recientemente el Gobierno de Aragón ha destinado 1,8 millones de euros para la integración de las personas de origen extranjero que residen en la Comunidad.

Por parte del Gobierno de España se ha destinado un total de 680 millones a las diferentes comunidades, del montante total se ha destinado a Aragón 17.904.911,54 euros que estarán dirigidos para ayudar en la formación de los trabajadores desempleados; 3.750.589,29 euros destinados a una oferta formativa para ocupados; y otros 638.545,51

euros reservados para otras acciones de formación profesional para el empleo, impartidas con carácter extraordinario a través de la red pública de centros de formación.

Una vez se decide contratar a un trabajador las empresas deben valorar que contrato deben ofrecerle, valorando las circunstancias de la empresa, las horas que debe realizar para desempeñar su trabajo o si necesita un contrato de prácticas para que la empresa lo ponga a prueba un periodo de tiempo y determinar posteriormente si es apto para trabajar en la empresa y entonces modificar las condiciones del contrato.

Finalmente mostrar las tendencias futuras de los sectores en la comunidad y como poder mejorar la situación de estos, mediante ayudas económicas, darles facilidades para la generación de empleo. Es de vital importancia poder saber si los sectores van a seguir confiando cada vez más en los jóvenes, para ello se produciría una renovación de la plantilla actual por nuevos trabajadores más cualificados en todos los aspectos, o bien por otra parte prefieren optar por la experiencia en la empresa. Actualmente la economía de Aragón se basa principalmente en el sector terciario como la hostelería, comercio y transporte, además la agricultura ha quedado rebajada a un tercer plano. Como reflejan el impacto económico actual de la comunidad, como refleja el PIB de los diferentes sectores: Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca (5,3%); Industria (19,6%); Construcción (5,9%); Servicios, Hostelería, Administración Pública (59,8%).

2. ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

Los datos sobre los que voy a trabajar a lo largo del documento han sido extraídos de una encuesta realizada a la población activa (EPA), para ser más específicos hacen referencia al cuarto trimestre de 2019 de los trabajadores en Aragón. En total la encuesta cuenta con un total de 3032 observaciones, cada una de ellas presenta distintas edades, sexo, provincia, nacionalidad, formación y múltiples aspectos más que voy a detallar a continuación.

Para poder analizar de forma más precisa los datos, he realizado una serie de intervalos referentes a la edad que me son útiles para poder dictaminar que presencia de jóvenes poseen los distintos trabajadores de los sectores en Aragón y así poder determinar la tendencia futura de los sectores y el presente de sus respectivas plantillas, además de poder valorar si son sectores en los que predomina la contratación de gente joven o por el contrario prefieren gente más experimentada.

Datos generales

Edad

edad trabajadores	
16-19	7,98%
20-24	35,91%
25-29	56,11%
totales jóvenes (16-29)	13,23%
30-65	86,77%
trabajadores totales	100,00%

Tabla 1. Edad de los trabajadores

Como podemos observar, hemos realizado una separación de los encuestados mediante intervalos de edades, para poder apreciar la cantidad de trabajadores jóvenes que se encuentran en los distintos sectores, y saber si estos apuestan por gente joven con ganas de aprender y mejorar continuamente o en cambio, opta por un perfil distinto con una mayor experiencia.

Como la tabla nos indica, a medida que sube el intervalo de edad aumenta el número de trabajadores, la totalidad de jóvenes (menores de 30 años) de la encuesta representa el 13,23% de los empleados en los diferentes sectores aragoneses.

Los trabajadores que sus edades comprenden desde los dieciséis a los diecinueve años son claramente minoría (7,98%) en comparación con el resto de los trabajadores jóvenes, esto se debe a la escasa formación que tienen, provocada por su corta edad y no permitirles haberles dado tiempo a formarse en exceso. Llegados a este punto, las empresas prefieren no arriesgar y optan por contratar a gente con una formación o experiencia superior.

Por el otro lado, los empleados que se encuentran entre los 25-29 años representan más del 50% de los jóvenes que se encuentran trabajando en los distintos sectores, como bien hemos comentado antes este grupo ostenta más experiencia y/o formación que los grupos de jóvenes con edades inferiores.

por todo lo expuesto anteriormente, a medida que la edad de los trabajadores jóvenes iba aumentando, también lo hacía de manera directa la proporción de empleado. Es por ello, por lo que los jóvenes solo representan el 13,23% de la totalidad de los empleados de Aragón.

Sexo

sexo	jóvenes				mayores	TOTAL
	16-19	20-24	25-29	16-29	30-65	
hombres	1,37%	5,55%	8,11%	15,03%	84,97%	52,87%
mujeres	0,70%	3,85%	6,65%	11,20%	88,80%	47,13%
total	1,06%	4,75%	7,42%	13,23%	86,77%	100,00%

Tabla 2. Sexo de los trabajadores

Los hombres (53%) son mayoritarios en los resultados de la encuesta con una mínima diferencia sobre las mujeres (47%), ahora vamos a desglosarlo por edades para poder conocer si la tendencia de contratación de nuevos trabajadores es superior a la de las mujeres, o, sin embargo, hay un cambio de predisposición a la hora de firmar a nuevos trabajadores.

Hay que hacer mención del rango en el que se representa a los trabajadores de 16-19 años, los sectores optan por hacerse con los servicios del doble de hombres (1,37%) que de mujeres (0,7%), a pesar de la alarmante superioridad de los hombres, ambos datos representan números muy bajos en la representación del total de los trabajadores de Aragón, por lo que la contratación de menores de 20 años es ínfima, tan solo el 1,06%.

Las cifras de los empleados pertenecientes al intervalo de edad de 20-24 años, aumentan considerablemente respecto a los empleados menores de veinte años, la diferencia entre hombres (5,55%) y mujeres (3,85%) es evidente. Los encuestados que se encuentran entre los 25-29 años son superiores al número de los trabajadores del intervalo anterior, a pesar de estos tres rangos que juntos forman el grupo de los jóvenes que conforma la encuesta, podemos sacar dos conclusiones: la primera, es mayor el número de contratación de hombres que de mujeres y la segunda es que los jóvenes tanto hombres como mujeres, es una parte muy pequeña en comparación con los mayores de treinta años que representan casi la totalidad del sector (86%).

Este grupo de trabajadores superiores a la treintena presenta un nivel de equilibrio en cuanto hombres (84,97%) y mujeres (88,80%), por lo que esta compensado los empleados de este rango. Por lo tanto, nos encontramos con que la tendencia de los sectores como nos muestran los datos referentes a los jóvenes, actualmente en líneas generales, aumenta las diferencias en cuanto a la representación de ambos sexos en los sectores en Aragón, aumentando en este caso la presencia de los hombres frente a las mujeres, aunque el impacto de los jóvenes empleados no llega a representar ni el 15% de los trabajadores de Aragón.

Provincia

provincia	jóvenes				mayores	TOTAL
	16-19	20-24	25-29	16-29	30-65	
Zaragoza	1,11%	5,16%	6,62%	12,89%	87,11%	56,30%
Huesca	0,99%	4,28%	7,89%	13,16%	86,84%	20,05%
Teruel	0,98%	4,18%	8,93%	14,09%	85,91%	23,65%
TOTALES	1,06%	4,75%	7,42%	13,23%	86,77%	100,00%

Tabla 3. Provincia

Para poder analizar qué provincia de Aragón tiene más impacto en la empleabilidad de los sectores aragoneses, vamos a realizar un análisis de los trabajadores de la encuesta para poder saber la provincia en la que desarrollan su trabajo.

Empezaremos por Zaragoza que representa el 56,30% del lugar de trabajo de los encuestados, este resultado es lógico debido a que Zaragoza cuenta con casi un millón de habitantes en su provincia (972.528). Como muestra la tabla conforme va aumentando los rangos de edad, incrementa también el número de trabajadores.

Huesca por su parte representa el 20,05% de los trabajadores de los distintos sectores en Aragón y cuenta con una población de 222.687 habitantes.

Por su parte Teruel obtiene el 23,65% de los encuestados desarrollando su actividad laboral en su provincia que cuenta con 134.176 habitantes.

Cabe resaltar que Teruel contando con 90.000 habitantes menos que Huesca, obtiene un 3,60% superior de porcentaje en el desarrollo de las actividades laborales de los empleados en Aragón, por lo tanto, Teruel tiene un gran impacto en la comunidad a pesar de su número de población, esto se debe a que hay sectores como el agrícola que son predominantes en su territorio, pero esto lo analizaremos más adelante.

Es interesante observar que el intervalo de edad que comprende entre los 25-29 años, es muy similar al de la participación de los trabajadores de 20 a 24 años en Zaragoza. En cambio, tanto en Huesca como en Teruel la diferencia de la empleabilidad de los jóvenes de menores de 25 años (entorno al 4%), comparada con los empleados que oscilan entre los 25 y 29 años (oscila entre el 8%) es bastante llamativa, ya que los trabajadores menores de 25 años representan la mitad de participación. Estos datos nos sugieren que en Zaragoza se da más oportunidades a los jóvenes menores de 25 años, mientras que en Teruel y Huesca prefieren tener a empleados que además de tener una buena formación académica, posean una experiencia laboral en el sector.

Nacionalidad

nacionalidad	jóvenes				mayores	TOTAL
	16-19	20-24	25-29	16-29	30-65	
Española	65,63%	77,78%	84,89%	80,80%	87,23%	86,38%
Española y doble nacionalidad	9,38%	4,86%	1,78%	3,49%	3,50%	3,50%
Extranjera	25,00%	17,36%	13,33%	15,71%	9,27%	10,13%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tabla 4. Nacionalidad

El 86,38% de los encuestados ostentan nacionalidad española, frente al 3,50% que posee la doble nacionalidad y un 10,13% que son extranjeros.

Los datos oficiales emitidos por la comunidad de Aragón reflejan que hay un total de 148.724 personas extranjeras, que representan el 11,28% de la población total, siendo un porcentaje ligeramente superior a la media española que se sitúa en el 10,69%. Aragón es la octava comunidad autónoma con mayor población inmigrante.

Por lo tanto, la media de trabajadores inmigrantes de la encuesta es bastante similar, esto nos indica que los inmigrantes en Aragón encuentran empleo con relativa facilidad y están integrados en la comunidad.

Cabe resaltar que conforme avanza los rangos de edades disminuye el impacto de los extranjeros en los puestos laborales de los diferentes sectores en Aragón, ya que un 25% de los inmigrantes más jóvenes de 16-19 años son extranjeros, sin embargo, únicamente un 9,27% del total de los trabajadores mayores de treinta años son extranjeros.

Es importante analizar estos datos, y así poder concluir que en Aragón se está haciendo una gran labor estos últimos años, apostando por la inclusión de los extranjeros (macipe, 2020), como hemos mencionado anteriormente, se sitúa por encima de la media española, además de las ayudas que ofrece el gobierno a los inmigrantes para ayudarles a integrarse en la economía aragonesa, una de estas medidas es realización de cursos formativos que podrán utilizar para adquirir mayores conocimientos y desempeños en un sector, con el fin de facilitarles la labor de encontrar trabajo.

Formación de los trabajadores y cursos

Formación

formacion	jóvenes				mayores	TOTAL
	16-19	20-24	25-29	16-29	30-65	
primaria o inferior	0,00%	1,39%	3,11%	2,24%	3,84%	3,63%
1ª etapa de ESO	53,13%	23,61%	12,89%	19,95%	26,99%	26,06%
2ª etapa de ESO	25,00%	22,22%	9,78%	15,46%	14,29%	14,45%
Etapas ESO orientacion prof	15,63%	14,58%	14,67%	14,71%	12,24%	12,57%
Estudios superiores	6,25%	38,19%	59,56%	47,63%	42,65%	43,30%
Total	1,06%	4,75%	7,42%	13,23%	86,77%	100,00%

Tabla 5. Formación

A día de hoy la formación a nivel educativo es muy importante para tener más posibilidades de poder acceder a un trabajo, actualmente solo el 3,63% de la totalidad de los trabajadores tienen primaria o inferior, esto se debe a que llevan muchos años en la empresa y han adquirido una experiencia que les permite realizar su trabajo de forma excelente sin haber requerido formación previa, además ahora las entrevistas a la hora de contratar a una persona son más exigentes en cuanto a formación académica que antaño.

El 26,06% de los encuestados solo presentan estudios hasta los 14 años lo equivalente a 1 y 2 de ESO, mientras que el 14,45% la han finalizado, además el 12,57% han decidido realizar los cursos de orientación profesional destinados a obtener una salida laboral. La tabla refleja que a pesar de que los trabajadores menores de veinte años tan solo representan el 1% de los empleados de los sectores en Aragón hay que destacar que más del 50% de estos ha finalizado la primera etapa con éxito de la ESO, este dato es engañoso ya que estos empleados, por edad pueden continuar formándose mediante grados y carreras y por tanto aun no las han cursado/finalizado debido a su corta edad.

Centrándonos en los estudios superiores, estos representan claramente la formación de casi la mitad de los trabajadores (43,30%). Estos datos ponen de manifiesto que las empresas de los diferentes sectores de Aragón tienen predisposición a contratar a personas con la mayor formación académica posible, aunque los empleados de mayor edad siguen en sus puestos de trabajo debido a la experiencia que han adquirido a lo largo de los años que llevan en el sector. Por eso, aunque los jóvenes de 25 a 29 años ocupan solamente algo más del 7% del total de empleados de los sectores en Aragón, presentan sin embargo casi un 60% de estudios superiores lo que contribuye al pensamiento que hoy en día la formación es más importante a la hora de adquirir un trabajo y poder desarrollarlo en las mejores condiciones posibles. Mientras que los adultos superiores a treinta años que

representan más del 86% de la totalidad de los trabajadores en Aragón, menos de la mitad de estos empleados (42%) poseen estudios superiores, significando un 18% menos que si los comparamos con los jóvenes comprendidos entre 25-29 años. Pero como hemos dicho anteriormente, los jóvenes carecen de la experiencia que tienen los adultos y a pesar de tener menos estudios en líneas generales, lo suplen con la experiencia adquirida en los años que llevan desempeñando su actividad laboral dentro del sector al que pertenecen.

Formación no reglada

cursos de formación no reglada	jóvenes				mayores	Total trabajadores
	16-19	20-24	25-29	30-34	35-65	
PNF del sistema educativo + pruebas acceso	3,13%	0,69%	0,89%	4,71%	0,57%	0,63%
PFP no conducentes a certificados de prof	0,00%	1,39%	0,00%	1,39%	0,11%	0,16%
Orientados a formación personal y prof	3,13%	6,94%	8,89%	18,96%	6,20%	6,40%
% empleados del total que se forman de manera no reglada	0,20%	0,06%	9,78%	5,52%	6,88%	7,19%

Tabla 6. Formación no reglada

El 7,19% de los trabajadores encuestados realizan cursos de formación no reglada, esto quiere decir que estos cursos de instrucción para las personas no están contemplados por el Ministerio de Educación, pero sí por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Podemos apreciar que el porcentaje de los trabajadores que reciben formación no reglada es bastante bajo para lo productivo que es para la propia empresa y el trabajador, que aunque este sea despedido en un futuro por dicha empresa, en el currículum puede introducir la formación que realizó en ese curso y le puede abrir puertas a la hora de ser contratado por otras empresas que realicen el mismo sistema de trabajo y así las empresas se ahorrarían el enseñarle de cero a una nueva persona el cómo realizar ese proceso de trabajo contratando a una persona que ya lo ha realizado anteriormente.

Observamos que son muy escasos los cursos orientados a pruebas de acceso (0,63%) comparándolo con la totalidad de trabajadores del sector, estos cursos se utilizan para la preparación de los estudiantes a la hora de realizar las pruebas tanto de acceso a grados como universidad, por eso de todos los trabajadores menores de veinte años, más de un 3% utilizan esta formación, mientras que en el resto de los rangos de edades no llegan ni al 1%.

La formación de certificados de profesionalidad que no sirven para la actividad que desarrollan en su jornada laboral, son cursos realizados por interés personal para su propio beneficio y satisfacción personal ya que no tienen impacto a la hora de incluirlos en su expediente formativo, de ahí que su relevancia en los empleados de la encuesta sea ínfima (0,16%).

En cambio, la gran mayoría de cursos realizados por los encuestados son los orientados a su formación personal y profesional (6,40%), ya que estos sí que van a tener relevancia en el sector en el que desempeñan su actividad. Además, estos cursos pueden ser impartidos por la propia empresa para que sus empleados sepan desempeñar su trabajo de manera más eficaz o ante la implantación de nuevas máquinas para que le den el uso apropiado. El grupo que presenta una mayor representación de cursos orientados a la formación profesional es el perteneciente a los jóvenes de 25 a 29 años, que alcanza casi el 9%, por lo que prácticamente 1 de cada 11 jóvenes de 25-29 años desarrollan este curso formativo.

En líneas generales, el grupo que presenta más trabajadores de algún curso formativo no reglado es el que comprenden los jóvenes de 25-29 años, por lo que uno de cada diez jóvenes (9,78%) de estas edades presenta un curso no reglado. Comprándolo con los mayores de 30 años que no llegan ni al 7%.

Sectores en Aragón

Sectores

Sectores en Aragón	
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,80%
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	5,08%
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, farmaceutica, Metalurgia	6,63%
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte.	6,30%
Construcción	6,50%
Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones. Reparación de automóviles, hostelería	20,71%
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	6,93%
Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos	10,29%
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	25,13%
Otros servicios	6,63%
Total	100,00%

Tabla 7. Sectores

La tabla indica los porcentajes de todos los sectores existentes en Aragón, como se puede apreciar destacan sobre el resto los sectores como el “Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones. Reparación de automóviles, hostelería” (20,71%); junto con el sector de “Administración Pública, educación y actividades sanitarias” (25,13%).

En tercera posición se sitúa en solitario el sector perteneciente a la “Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos” con un 10,29% de influencia en Aragón.

Es reseñable el hecho de que a pesar de que existan tres sectores con mayor peso en Aragón, el resto de los sectores tienen una influencia muy similar en la sociedad aragonesa ya que se sitúan entre el 5% y 7%.

Es lógico que los dos sectores con mayor impacto en la comunidad sean actividades como la educación la sanidad o la administración pública ya que toda la población de la comunidad depende de sus servicios y recurre a ellos de manera cotidiana. Al igual que los pequeños negocios que son un importante sustento para la actividad económica en Aragón, dado que ellos son el motor de muchas familias y si se perdiera se cortaría la cadena de la actividad económica y la economía aragonesa sufriría una grave crisis.

En lo referente al sector de la automoción y la hostelería, se entiende su posición como tercer sector con más empleabilidad de la comunidad, porque Aragón es una de las comunidades más visitadas de España y en las tres provincias suelen tener una alta tasa de ocupación hotelera, en lo referente al apartado de automóviles cabe destacar la presencia de GM en la provincia de Zaragoza, la cual es una de las grandes filiales de la marca francesa y alberga trabajo a miles de personas. En Aragón dependen 25.000 puestos de trabajo o, lo que es lo mismo, el 30% de todo el empleo industrial de la Comunidad. Y de esos 25.000 empleos, la tercera parte son gracias a la fábrica de Opel de Figueruelas (Zaragoza): 5.400 empleos directos, de la propia Opel, más 3.000 puestos de trabajo en empresas de componentes que dependen total o mayoritariamente de las compras que le hace esa multinacional.

Sectores en función de la edad

sector en función de la edad	Jóvenes				Mayores	totales
	% 16-19	% 20-24	% 25-29	% 16-29	% 30-65	
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	9,38%	4,86%	7,11%	6,48%	5,70%	5,80%
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	6,25%	7,64%	4,00%	5,49%	5,02%	5,08%
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, farmacéutica, Metalurgia	9,38%	10,42%	6,22%	7,98%	6,42%	6,63%
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte.	6,25%	8,33%	4,89%	6,23%	6,31%	6,30%
Construcción	3,13%	4,17%	3,11%	3,49%	6,96%	6,50%
Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones. Reparación de automóviles, hostelería	43,75%	32,64%	25,33%	29,43%	19,38%	20,71%
Transporte y almacenamiento, Información y comunicaciones	6,25%	4,86%	7,11%	6,23%	7,03%	6,93%
Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos	3,13%	3,47%	13,33%	8,98%	10,49%	10,29%
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	0,00%	13,19%	20,44%	16,21%	26,49%	25,13%
Otros servicios	12,50%	10,42%	8,44%	9,48%	6,20%	6,63%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tabla 8. Sectores en función de la Edad (I)

Es interesante poder saber que trabajos tienen una mayor presencia juvenil, para poder determinar si se apuesta firmemente por las nuevas generaciones en todos los sectores de Aragón. Pero hay que tener en cuenta que además de la edad, a la hora de contratar intervienen muchos factores como la disponibilidad de horario del trabajador, el número de horas a realizar, la formación académica, la experiencia laboral, entre otros.

Fijándonos de forma detallada en los datos de la tabla, podemos decir con total seguridad que el sector de la hostelería ocupa casi la mitad de los puestos de trabajo (43,75%) que desempeñan los jóvenes que no alcanzan la veintena de edad. Conforme incrementan las edades de los trabajadores va disminuyendo la representación de estos en el sector hasta llegar a que solo el 19,38% son empleados que superan la treintena de edad, por lo tanto, hemos pasado de que casi la mitad de los jóvenes menores de veinte años trabajan en la hostelería a que uno de cada cinco empleados tiene una edad superior a los treinta años.

A nivel de datos en cuanto a representación de puestos de trabajo, el sector con más importancia dentro de nuestra comunidad es el de la "Administración Pública, educación y actividades sanitarias" con un 25,13% del total de los trabajadores. A primera vista puede impactar que en este sector no haya ningún empleado menor de veinte años, pero es lógico debido a que este sector requiere de una formación académica previa y no les ha dado tiempo a adquirir la suficiente, debido a su corta edad. El 16% de los jóvenes menores de treinta años desarrollan su actividad laboral en este sector, mientras que los empleados de 30 a 65 años tienen una tasa de empleabilidad en el sector un 10% superior a los menores de la treintena de edad, alcanzando de esta manera el 26% de la totalidad

de las personas encuestadas mayores de treinta años, desempeñan su actividad laboral en el sector de “Administración Pública, educación y actividades sanitarias”.

Cabe mencionar que el sector “Otros servicios” representa el 12,50% de la ocupación laboral de los jóvenes de 16 a 19 años, mientras que únicamente representa la mitad de los empleados superiores a la treintena (6,20%). En el resto de los sectores, la ocupación de los trabajadores está bastante nivelada comparándolo con los diferentes grupos de edades dentro del mismo sector. Bien es cierto, que en líneas generales en los sectores que no requieren de unos conocimientos académicos, son los menores de veinticinco años los que presentan una participación muy baja, por lo tanto, los jóvenes propios de esas edades desarrollan su labor en trabajos como la Hostelería, otros servicios, metalurgia y agricultura. Donde son trabajos más prácticos y manuales y por lo tanto lo más importante en sendos sectores es la experiencia que irán adquiriendo con los años.

A continuación, he generado esta tabla para poder visualizar dentro de los sectores cuánto es de importante el factor de la edad y cuál es el porcentaje de representación de los diferentes grupos de trabajadores dentro de su propio sector y así poder comprobar que sectores tienen un mayor impacto en los jóvenes.

sector en función de la edad	Jóvenes				Mayores	Total
	% 16-19	% 20-24	% 25-29	% 16-29	% 30-65	
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1,70%	3,98%	9,09%	14,77%	85,23%	100,00%
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	1,30%	7,14%	5,84%	14,29%	85,71%	100,00%
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, farmaceutica.Metalurgia	1,49%	7,46%	6,97%	15,92%	84,08%	100,00%
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte.	1,05%	6,28%	5,76%	13,09%	86,91%	100,00%
Construcción	0,51%	3,05%	3,55%	7,11%	92,89%	100,00%
Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones. Reparación de automóviles, hostelería	2,23%	7,48%	9,08%	18,79%	81,21%	100,00%
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	0,95%	3,33%	7,62%	11,90%	88,10%	100,00%
Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos	0,32%	1,60%	9,62%	11,54%	88,46%	100,00%
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	0,00%	2,49%	6,04%	8,53%	91,47%	100,00%
Otros servicios	1,99%	7,46%	9,45%	18,91%	81,09%	100,00%
Total	1,06%	4,75%	7,42%	13,23%	86,77%	100,00%

Tabla 9. Sectores en función de la Edad (II)

El sector de la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca se ubica en la media en cuanto a la empleabilidad de sus trabajadores superiores a la treintena de edad ocupando estos el 85,23% de los puestos de trabajo de este sector, mientras que la media para los trabajadores (30-65 años) de todos los sectores de Aragón, sitúa a este grupo de empleados en un 86,77%.

Cabe destacar la empleabilidad que muestran los intervalos de edad concurrentes entre los 16-19 años y los 25-29 años, ambos son ligeramente superiores a la media del resto de sectores, por el contrario, los empleados que oscilan entre los 20 y 24 años representan

el 3,98% del sector, mientras que la media de los diferentes sectores en Aragón se encuentra en un 4,75%.

El sector propio de la Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel está formado por una minoría de jóvenes de 16-19 años (1,3%), de manera inversa con un impacto superior con trabajadores en los que sus edades oscilan entre los 20-24 años, representando más de un 7% de los puestos de trabajo del sector, lo cual nos indica que estos jóvenes poseen el doble de representación que si lo comparamos con el sector agrícola que cuenta con menos de un 4%.

Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, farmacéutica, Metalurgia. Este sector se caracteriza por ser el tercero con mayor abundancia de empleados jóvenes, ya que el sector está compuesto por un 16% de trabajadores menores de treinta años, es reseñable que el porcentaje de trabajadores en los jóvenes de 20-24 años es ligeramente superior que los jóvenes mayores de veinticinco años.

Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte: Es muy similar a la estructura del sector analizado anteriormente dentro de los jóvenes el mayor porcentaje de trabajadores es el que oscila entre los 20-24 años (6,28%), frente al 5,76% que pertenece a los trabajadores comprendidos entre las edades de 25-29 años, además los jóvenes menores de 20 años tienen un 1% de ocupación en este sector.

Construcción: Es el sector con menos impacto de los jóvenes en nuestra comunidad ya que más del 92% de sus puestos de trabajo están desempeñados por trabajadores con más de treinta años y en el caso opuesto, los menores de 20 años tan solo representan el 0,5%, por lo que tienen un impacto inexistente en el sector. En cuanto a los jóvenes que sus edades se encuentran entre los 20 y 29 años conforman el 6,6% del sector de la construcción en Aragón.

Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones. Reparación de automóviles, hostelería: Al contrario que lo que ocurre con el sector de la construcción, en el caso de este, hay que resaltar que el 2,23% de trabajadores del sector son menores de 20 años, este es el dato más elevado de todos los sectores, dicho dato esta propiciado porque estas actividades no necesitan una gran formación académica y simplemente el trabajo se puede realizar con destreza a partir de la práctica diaria y la experiencia que se va adquiriendo. Mientras el resto de los jóvenes obtienen unos porcentajes bastante aceptables en comparación con el resto de los sectores ya que los empleados de 20-24

años ocupan un porcentaje superior al 7%, al igual que los trabajadores de 25-29 años que representan más del 9%. Por lo que los mayores de 30 años ocupan el 81%. El sector cuenta en su plantilla con casi un 20% de empleados jóvenes, otorgándole el segundo puesto en cuanto al sector con mayor representación de jóvenes empleados.

En el sector referente a Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones, la tendencia es claramente ascendente en cuanto a la edad, es decir conforme va aumentando la edad más empleados trabajan en el sector. Extrayendo los datos de la tabla, los menores de 20 años no alcanzan ni el 1%, en cambio el rango de edad de 20-24 años lo conforman el 3,33% de los trabajadores del sector, mientras que los jóvenes de 25-29 años superan el 7%. Obviamente con la tendencia de este sector los empleados superiores a la treintena componen más del 88% del sector.

Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos. En estos empleos se requiere de una serie de formación académica para realizar las funciones a desempeñar en el horario laboral, por eso no es de extrañar que tan solo el 0,32% de menores de veinte años compongan este sector y algo más del 1% de jóvenes de 20 a 24 años mientras que casi el 10% del sector está representado por los empleados de 25-29 años, los cuales ya les ha dado tiempo a terminar toda su formación académica y están más cualificados para poder desarrollar la actividad laboral.

Administración Pública, educación y actividades sanitarias: las características de este sector son muy similares a las del anterior en cuanto a que se necesita una cualificación académica para poder desenvolver las tareas sin ningún problema y con la máxima eficacia posible, por ello, ninguno de los jóvenes menores de 20 años encuestados ha trabajado en este sector. Solo el 2,5% de los jóvenes de 20-24 ocupan el sector, además el 6% son empleados comprendidos entre los 25-29 años y más del 91% del sector está compuesto por personas que superan la treintena de edad, esto se debe a la importancia que tiene la formación unida a la experiencia que van adquiriendo conforme avanzan los años trabajando en el sector.

Otros servicios: junto con el sector hostelero es el que más empleo concede a los jóvenes, aportando casi el 20% de los puestos totales del sector, siendo más precisos el 2% de los trabajadores del sector son menores de veinte años, el 7,46% a los empleados de 20 a 24 años y el 9,45% a los trabajadores de 25-29, mientras que el 81% de los trabajadores del sector son personas con más de treinta años.

Como hemos podido apreciar una vez analizados los datos, hay que resaltar que las plantillas de todos los sectores están compuestas con más del 80% por trabajadores superiores a treinta años, mostrando así, la importancia que le otorgan a la experiencia y formación académica, sobre todo en la actualidad que se tiene más en cuenta la formación que en décadas anteriores.

Se pueden destacar distintas tendencias y sectores que sí apuestan más por los jóvenes porque las características de dicho sector lo requieren (Aragón, 2016) como es el caso de “Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones. Reparación de automóviles”, “hostelería” y también del sector de “otros servicios”.

El caso opuesto lo encontramos en sectores que requieren una mayor preparación académica y por ende no hay apenas representación juvenil, debido a que no pueden acceder al sector hasta que no completen la formación adecuada para poder realizar las actividades laborales de manera eficaz, propios de estos requisitos son los sectores de Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos y el sector de Administración Pública, educación y actividades sanitarias.

Por líneas generales todos los sectores deberían sufrir una renovación a niveles generales en las plantillas de sus respectivas empresas, así podrían aprovechar la motivación y nuevos puntos de vista que les aportan los trabajadores jóvenes y combinarlo con la experiencia y madurez de los más experimentados, adquiriendo así, un equilibrio muy interesante para las empresas, porque los jóvenes en líneas generales han optado por recibir una educación tanto académica como a nivel de valores muy diferentes a la que pueden tener los trabajadores más veteranos.

Sectores en función del sexo

La tabla que se muestra a continuación establece los porcentajes de los sectores con más representación de hombres y mujeres en función de su grupo de edad correspondiente, para adquirir información sobre en qué sectores predomina cada sexo y que evolución sufrirán dichos sectores en Aragón con el paso de los años...

sector en función del sexo	jóvenes		mayores		Total	
	hombres	mujeres	hombres	mujeres		
	% 16-29	% 16-29	% 30-65	% 30-65	% hombres	% mujeres
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	8,71%	3,13%	8,66%	2,52%	8,67%	2,59%
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	8,30%	1,25%	6,39%	3,55%	6,67%	3,29%
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, farmacéutica, Metalurgia	11,20%	3,13%	9,91%	2,68%	10,11%	2,73%
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte.	7,88%	3,75%	8,44%	4,02%	8,36%	3,99%
Construcción	4,98%	1,25%	12,41%	1,10%	11,29%	1,12%
Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones. Reparación de automóviles, hostelería	25,31%	35,63%	15,12%	23,96%	16,66%	25,26%
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	8,71%	2,50%	10,06%	3,78%	9,86%	3,64%
Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos	10,37%	6,88%	8,08%	13,08%	8,42%	12,39%
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	7,05%	30,00%	17,18%	36,49%	15,66%	35,76%
Otros servicios	7,47%	12,50%	3,74%	8,83%	4,30%	9,24%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tabla 10. Sectores en función del Sexo (I)

Por parte de los hombres que oscilan entre los 16-29 años, observamos que este grupo joven de trabajadores en la hostelería, tiene una presencia destacada en comparación con el resto de los sectores abarcando el 25,31%. La influencia de otros dos sectores es notable, superando ambos el 10% de ocupación de puestos de trabajo de los hombres jóvenes, estos dos sectores son Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, farmacéutica, Metalurgia (11,20%) e Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos (10,37%). El resto de los sectores en el que desarrollan su actividad laboral los empleados jóvenes, mantienen un nivel de ocupación entorno al 7% - 8%, a excepción del sector de la construcción en el que tan solo un 4,98% de los hombres menores de treinta años desempeña esta actividad laboral.

En el caso de las mujeres que se encuentran entre los 16-29 años, está más desnivelada la ocupación del trabajo. Destacan de forma muy obvia sobre el resto, el sector de la hostelería con un 35,63% y el sector de la Administración Pública, educación y actividades sanitarias con un 30%. Aunque no alcanza el nivel de importancia a la hora de la ocupación de puestos de trabajo en comparación con los dos sectores mencionados anteriormente, un 12,50% de las trabajadoras menores de la treintena desarrollan su actividad laboral en el sector perteneciente a Otros servicios.

La diferencia es muy notable con el resto de los sectores ya que entre los tres mencionados anteriormente representan el 78% de la representación de los puestos de trabajo de las mujeres en Aragón, por el contrario, entre los siete sectores restantes solamente reflejan el 22%. Especialmente destacable de manera negativa esta baja empleabilidad de las mujeres menores de los treinta años en dos sectores: la construcción y la Industria de la

alimentación, textil, cuero, madera y papel; ambos sectores cuentan con un 1,25% de ocupación.

Sin embargo, los hombres que superan la treintena de edad están presentes de forma muy equilibrada en los distintos sectores aragoneses, superando en cuatro de ellos el 10% de ocupación laboral por parte de este grupo de empleados. Construcción, Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones, Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones y Administración Pública, educación y actividades sanitarias. El resto de los sectores presentan un nivel de ocupación del 6% al 10%, pero hay un sector que refleja muy poca participación por parte de los hombres con más de treinta años, se trata del sector de Otros servicios con apenas un 3,74%.

Las mujeres con edades que comprenden entre los 30 y 65 años tienen una preferencia clara en cuanto a la hora de realizar su actividad laboral ya que son tres los sectores que aglutinan a la mayoría de estas trabajadoras. Los sectores son: hostelería (23,96%), Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos (13,08%) y Administración Pública, educación y actividades sanitarias (36,49%). En cambio, la construcción tan solo está ocupada por el 1% de las mujeres que superan la treintena.

Podemos afirmar que los hombres están más distribuidos en los sectores, mientras que las mujeres acumulan su ocupación en tres/cuatro sectores, teniendo los demás sectores una importancia minoritaria. Esto habla de las pocas opciones que tienen las mujeres en entrar en el mercado laboral de determinados sectores que antiguamente eran dominados por los hombres, las tendencias futuras establecen que de manera paulatina y pausada las mujeres van adquiriendo protagonismo en sectores que anteriormente presentaban menos representación como es el caso del sector de la Agricultura, industrias extractivas, hostelería, otros servicios. Sin embargo, esta inclusión en el mercado laboral no es la misma en todos los sectores, porque nos encontramos hoy en día con sectores muy atrasados en este ámbito como es el caso principalmente de la construcción y la industria alimentaria.

sector en función del sexo	jóvenes		mayores		Total	
	hombres	mujeres	hombres	mujeres		
	% 16-29	% 16-29	% 30-65	% 30-65	% hombres	% mujeres
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	11,93%	2,84%	67,05%	18,18%	78,98%	21,02%
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	12,99%	1,30%	56,49%	23,22%	69,48%	30,52%
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, farmacéutica, metalurgia	13,43%	2,49%	67,16%	16,92%	80,60%	19,40%
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte	9,95%	3,14%	60,21%	26,70%	70,16%	29,84%
Construcción	6,09%	1,02%	85,79%	7,11%	91,88%	8,12%
Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones. Reparación de automóviles, hostelería	9,71%	9,08%	32,80%	48,41%	42,52%	57,48%
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	10,00%	1,90%	65,24%	22,86%	75,24%	24,76%
Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos	8,01%	3,53%	35,26%	53,21%	43,27%	56,73%
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	2,23%	6,30%	30,71%	60,76%	32,94%	67,06%
Otros servicios	8,96%	9,95%	25,37%	55,72%	34,33%	65,67%
Total	60,10%	39,90%	51,77%	48,23%	52,87%	47,13%

Tabla 11. Sectores en función del Sexo (II)

Para poder determinar qué sectores presentan un mayor equilibrio en lo referente a la contratación de empleados de ambos sexos y conocer la tendencia que han tomado en los últimos años con la contratación de gente joven, y así, saber si su sexo influye a la hora del proceso de contratación.

Por lo tanto el sector propio de la “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” está representado mayoritariamente por hombres con alrededor del 79% de ocupación de los puestos de trabajo, esto pone de manifiesto que estamos ante un sector en el que las mujeres tiene muy poco impacto y la evolución que va a seguir el sector con el paso de los años refleja que seguirá aumentando esta diferencia cada vez más, dado que el 12% de los hombres que trabajan en el sector son menores de treinta años , mientras las mujeres que tienen edades comprendidas entre los 16 y 29 años representan solamente el 2,84%.

En lo referente a la “Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel”, es un sector en el que trabajan hombres de forma predominante, aunque 3 de cada 10 empleados de este sector está representado por las mujeres, destacable es la alarmante tendencia propia del sector, debido a la gran brecha en cuanto a la cantidad de empleados masculinos y femeninos, porque las mujeres menores de treinta años no representan ni el 1,5% de los empleados del sector, en cambio los hombres que no alcanzan la treintena ocupan casi el 12% del sector, lo que significa que ocupan diez veces más puestos de trabajo que las mujeres de su mismo intervalo de edad por lo tanto, en los próximos años en el sector las mujeres van a perder relevancia.

“Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, farmacéutica, Metalurgia” es el segundo sector con mayor desigualdad de todos los sectores presentes en Aragón, como podemos observar las mujeres no alcanzan ni el 20% de ocupación de puestos de trabajo, por lo tanto, la repercusión de los hombres es muy notable ya que ocupan más del 80 de los puestos de trabajo. Actualmente el porcentaje de hombres inferiores a los treinta años es cinco veces superior al de las mujeres del mismo intervalo de edad, por ende, seguirá siendo un sector principalmente de hombres e incluso aumentando la distancia cada vez más con las mujeres.

En cuanto a lo referente a la “Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte” los hombres ocupan 7 de cada 10 puestos de empleo, y la línea evolutiva se mantendrá constante en la distancia entre hombres (70-75%) y mujeres (25-30%).

El sector de la Construcción es claramente el más desigualado respecto a la participación de hombres y mujeres, siendo los hombres los que representan más del 90% de los puestos laborales, además, teniendo presente los datos de los trabajadores más jóvenes, no se prevé un cambio de rumbo significativo. Digno de mención es que los hombres y mujeres menores de treinta años representan solamente el 7% entre ambos, del cual un 6% por parte de los hombres y un 1% por parte de las mujeres, confirmándose que se trata de un sector maduro y que deberá sufrir una renovación en los próximos años aumentando la contratación de jóvenes.

Si se habla sobre el “Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones. Reparación de automóviles, hostelería” hay que decir que estamos ante uno de los sectores más equilibrados cuando a la presencia de sexo en la comunidad de Aragón, las mujeres encabezan el sector con un 57,48% reflejando una ligera superioridad respecto a los trabajadores masculinos. Enfocándonos en los trabajadores más jóvenes (16-29 años), cabe reseñar que los porcentajes de ambos sexos se encuentran entorno al 9%, por lo tanto, realizando una estimación del sector, aseguramos que continuará con la igualdad en lo que a la representación del número de empleados de ambos sexos se refiere. Aparte, es un sector considerado joven porque el 19% de los trabajadores son menores de treinta años.

Encontramos un dominio claro por parte de los empleados masculinos en el sector del “Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones”, debido a que $\frac{3}{4}$ partes del sector está ocupado por hombres. Además, teniendo en cuenta la línea evolutiva del sector es aún más desalentador para las mujeres porque las empleadas menores de la

treintena de edad no ocupan ni un 2% de los puestos de trabajo, sin embargo, los trabajadores masculinos sufren una suerte contraria representando el 10% del sector. Por lo tanto, siguiendo a este ritmo se acercará a las cifras del sector de la “Construcción” contando con aproximadamente con el 90% de hombres.

“Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos” es uno de los dos sectores más igualados en cuanto a número de empleados masculinos y femeninos, las mujeres conforman más del 56% del sector. Lo realmente interesante son los trabajadores menores de la treintena de edad, en concreto, las mujeres de este intervalo de edad solo superan el 3% mientras que los hombres comprendidos entre los 16-29 años superan el 8% de representación del sector, estos datos muestran que el sector en los próximos años se igualará e incluso siguiendo con esta tendencia los hombres superarán ligeramente a las mujeres.

“Administración Pública, educación y actividades sanitarias” estamos ante un sector claramente predominado por mujeres, ostentando una representación del 67%. Hay que recalcar que a pesar de que el sector no apuesta especialmente por los jóvenes debido a la formación académica que hay que obtener para poder acceder a este, los jóvenes menores de treinta años representan algo más de un 8%, pero si desglosamos ese número un 6% proviene de las mujeres comprendidas entre los 16 y 29 años y un 2% de los jóvenes del mismo intervalo de edad. Se trata de un sector maduro y que deberá renovarse y mostrando una línea continuista en la cual las mujeres seguirán dominando el sector con una participación muy similar a la actual.

En lo referente al sector de “Otros servicios” los hombres tan solo alcanzan el 34,33% de la ocupación del sector, pero la situación cambia considerablemente si le prestamos atención a los jóvenes ya que los empleados masculinos representan entorno al 9% de los puestos laborales, mientras que las mujeres se aproximan al 10%.

La representación en cuanto a la participación de ambos sexos en el sector se ha equilibrado entre los trabajadores más jóvenes y entre ambos alcanzan un nivel de ocupación cercano al 19%, por lo tanto, estamos ante un sector que apuesta por la contratación de empleados jóvenes y de ambos sexos por igual, alcanzándose el equilibrio en cuanto a la cantidad de mujeres y hombres presentes en el sector.

Aspectos para valorar en los contratos ofertados por los sectores

Es necesario poder saber qué tipo de contratos tienen los trabajadores, lo que engloba su duración y tipo de jornada para poder determinar si las empresas de los distintos sectores en Aragón apuestan por la continuidad, o de otra manera, prefieren que la relación contractual sea definida. También deberemos estimar si la jornada laboral de estos trabajadores es completa o parcial.

Duración

contrato por su duracion	jóvenes				mayores	TOTAL
	16-19	20-24	25-29	16-29	30-65	
Indefinido	15,63%	36,81%	54,22%	44,89%	68,15%	65,07%
Temporal	71,88%	55,56%	37,78%	46,88%	13,68%	18,07%
Vacias	12,50%	7,64%	8,00%	8,23%	18,17%	16,85%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tabla 12. Duración de los contratos

En cuanto a la duración de los contratos hay que tener en cuenta las dos variantes que existen, las cuales son el contrato indefinido y el contrato temporal. Para ello he realizado una tabla en función de las edades y como están distribuidos estos contratos y así apreciar si la edad es un factor importante a la hora de determinar la duración del contrato de los encuestados.

El contrato indefinido predomina claramente entre los encuestados, alcanzando el 65,07% de los encuestados que tienen activo este contrato en su relación laboral. Esto supone una mayor fidelidad por parte de la empresa con el empleado, fortaleciendo así la relación laboral; manteniéndose en el tiempo mientras ninguna de las partes la rompa. A pesar de estar contratado de forma indefinida no significa que no puedas perder tu trabajo, aunque bien es cierto que en principio la relación laboral es más estable.

Con las circunstancias que genera el contrato indefinido hay que recalcar que, aunque el empleado a priori es el que más se beneficia de este tipo de contratos porque le permiten una ganancia a nivel personal y profesional, también es interesante y productivo para la empresa.

La estabilidad es el principal beneficio para el trabajador porque sabe que es más complicado perder su trabajo y por tanto puede tener una estabilidad económica que

perdure en el tiempo sin preocuparse de un posible despido y de que su vida personal y profesional cambie drásticamente.

El segundo privilegio que adquiere el empleado es la indemnización por despido, en caso de que pierda su trabajo las indemnizaciones en un contrato indefinido son mayores, lo cual reporta un mayor beneficio económico para el trabajador, permitiéndole tener un plus económico para los próximos meses mientras busca un nuevo empleo para no perder esa estabilidad económica y nivel de vida mientras se encuentra parado.

Como bien se ha mencionado con anterioridad, la empresa también se ve envuelta en una serie de beneficios, una de estas ventajas son las bonificaciones, porque el gobierno busca aumentar el número contratos indefinidos y para lograrlo, ofrece bonificaciones en forma de descuentos en las cuotas de la Seguridad Social y otros cobros.

La mejora la productividad es otro de los principales puntos para tener en cuenta porque los empleados se sienten apoyados e involucrados en la empresa, generando en líneas generales una respuesta más efectiva en el desempeño de su actividad laboral.

Además, se atrae talento al no poner fecha de caducidad al contrato, entendiéndose como una apuesta por los empleados, este acto por parte de las empresas supone un gran valor para los empleados más talentosos que valoran esta condición por encima de otros aspectos como es el económico. Estos trabajadores prefieren una relación duradera con la empresa, a pesar de renunciar a ganar más dinero con un contrato temporal, porque consideran que el clima laboral no es el igual al no integrarse en la empresa sabiendo de antemano que tu relación laboral va a finalizar en un periodo de tiempo preestablecido.

El contrato temporal es un tipo de contrato que presenta como característica principal la fecha de finalización de este y por tanto de la actividad laboral. Se formaliza en el mismo instante en que el trabajador y la empresa llegan a un acuerdo, la duración del contrato se establece de antemano en el momento de la firma, dicho contrato lo presentan 1/6 de los encuestados y también tiene sus ventajas e inconvenientes que vamos a analizar a continuación.

Para la empresa tiene muchos beneficios, uno de ellos es el dinero invertido en contratación que este es menor en los casos en los que las PYME especialmente están creciendo, por lo que esto genera tiene picos de trabajo muy definidos en momentos específicos del año, debido a la inseguridad del volumen de empleo de las empresas dar contratos indefinidos puede salir muy caro, por eso sectores como la hostelería presentan

en abundancia el contrato temporal porque en épocas veraniegas aumenta la frecuencia en el sector provocando un aumento en la plantilla de las empresas para poder reforzarse en esos meses.

Otro punto a favor para la empresa es la rapidez del proceso de selección, dado que si sale mal el contrato tiene una finalización pactada por ambas partes, en cambio en un contrato indefinido tienes que pasar un proceso de selección más minucioso al convertirte en un activo fijo para la empresa, por ello, la responsabilidad de la empresa es mayor en un contrato indefinido a uno temporal. Es digno de valorar para los intereses de la empresa si se produce la contratación de los mismos trabajadores en las épocas que se les requiera mediante contratos temporales, en caso de no ser así, cada periodo de contratación vendrá acompañado de un largo periodo de formación, lo que supone para la empresa tiempo y dinero, además de cambiarse de manera continua el equipo de trabajo, dificultando la relación entre los propios empleados, y en el conocimiento de las habilidades individuales y el funcionamiento a nivel colectivo.

La tabla presenta unos datos bastante esclarecedores acerca de los contratos temporales, siendo muy superiores en los jóvenes de 16 a 19 años, por lo que más del 71% de los menores de veinte años presentan este tipo de contrato, incluso más de la mitad de los empleados de 20 a 24 años poseen el contrato temporal (55%). Esto se explica, porque muchos jóvenes buscan trabajo en verano en sectores como la hostelería en época de verano para poder adquirir dinero y así poder invertirlo en sus estudios o formación, y de ahí que en época formativa los contratos temporales son muy habituales entre los jóvenes.

En cambio, los contratos indefinidos tienen una presencia muy superior en los mayores de treinta años ya que prácticamente 7 de cada 10 empleados que superan la treintena presentan un contrato indefinido, esto es debido a que los empleados buscan una relación laboral que le otorgue estabilidad tanto a nivel personal como profesional, consiguiendo así un nivel de vida cómodo evitando las preocupaciones derivadas de la finalización de un contrato temporal. Sin embargo, como es lógico por lo explicado con anterioridad, solamente el 15,63% de los jóvenes menores de veinte años presentan contrato indefinido, pero conforme aumentan las edades de los jóvenes trabajadores aumenta el número de empleados con contrato indefinido, llegando a ocupar los jóvenes (menores de 30 años) el 44,89%.

Tipos de jornada

tipo de jornada	jóvenes				mayores	TOTAL
	16-19	20-24	25-29	16-29	30-65	
completa	46,88%	65,28%	81,33%	72,82%	87,27%	85,36%
parcial	53,13%	34,72%	18,67%	27,18%	12,73%	14,64%
Total	1,06%	4,75%	7,42%	13,23%	86,77%	100,00%

Tabla 13. Tipos de jornada

La jornada completa nos indica que los empleados cumplimentan una serie de horas mínimas y máximas, respetando los descansos obligatorios. Deberán realizarse unas 40 horas semanales que serán contabilizadas en el plazo de un año, si se supera en algunas semanas por determinadas situaciones las empresas compensar a sus trabajadores en otras semanas, pero en ninguna circunstancia deben superarse las 80 horas extraordinarias anuales.

La jornada máxima diaria es de 9 horas, salvo que el convenio colectivo establezca lo contrario siempre respetando los períodos de descanso entre dos jornadas consecutivas de trabajo. La ley establece que en el caso de que la jornada laboral sea superior a 6h de trabajo efectivo, debe haber un mínimo de 15 minutos de descanso y de 12h entre jornada y jornada, aunque esto último puede mejorarse por convenio colectivo.

La jornada parcial se compone con la realización de 30 horas semanales o menos y está permitido pactar horas extraordinarias en caso de requerir el uso de estas.

La jornada parcial es muy frecuente como podemos apreciar en la tabla entre los jóvenes y conforme va incrementando el intervalo de edades aumenta más la proporción de jornada completa. Los datos revelan que los jóvenes buscan trabajos que puedan compatibilizar con sus estudios o con sus horas libres para adquirir algunos beneficios económicos para empezar a ser autosuficientes.

Los jóvenes de 16-19 años presentan más contratos parciales (53,13%) que completos, en cambio los jóvenes comprendidos entre los 20-24 ya presentan el doble de contratos a tiempo completo (65,28%) que parcial, estos datos explican que a esas edades la mayoría de los jóvenes ha finalizado sus respectivos estudios y formaciones, llegando el momento de dedicarse de forma plena al mundo laboral.

La diferencia es más abultada entre los jóvenes de 25-29 años, ya que por cada contrato parcial hay cuatro contratos a jornada completa. Esta diferencia se ve aún más incrementada con los trabajadores que superan la treintena, produciéndose una diferencia significativa ya que únicamente tienen jornada parcial el 12,73% de los trabajadores frente al 87,27% que presentan los empleados mayores de treinta años con jornada completa.

Motivos por los que tener jornada parcial

motivo de tener jornada parcial	jóvenes				mayores	TOTAL
	16-19	20-24	25-29	30-65	30-65	
Seguir cursos de enseñanza o formación	82,35%	52,00%	19,05%	44,04%	1,49%	11,94%
Enfermedad o incapacidad propia	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,99%	2,25%
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	0,00%	0,00%	2,38%	0,92%	20,30%	15,54%
Otras obligaciones familiares o personales	0,00%	2,00%	0,00%	0,92%	8,96%	6,98%
No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa	11,76%	34,00%	59,52%	40,37%	41,49%	41,22%
No querer un trabajo de jornada completa	0,00%	2,00%	4,76%	2,75%	11,94%	9,68%
Otras razones	5,88%	10,00%	14,29%	11,01%	12,84%	12,39%
Desconoce el motivo	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	53,13%	34,72%	18,67%	27,18%	12,73%	14,64%

Tabla 14. Motivos de tener jornada parcial

Los motivos de desempeñar una jornada parcial son múltiples, y debemos analizarlos detalladamente porque son muy dispares unos de otros y la edad influye de manera directa en varios de ellos.

Admitieron tener contrato a tiempo parcial el 14,64% del total de los encuestados pertenecientes a los diferentes sectores aragoneses, de los cuales el 12% de la totalidad de los contratos a tiempo parcial se deben por motivos académicos o formativos, por este motivo es lógico que la gran parte de estos contratos sean propios de trabajadores considerados jóvenes, además fijándonos en la tabla podemos observar que la mayoría de los contratos a tiempo parcial por motivos de formación se recoge en los empleados menores de treinta años y especialmente podemos acotar más esta certeza diciendo que el grueso de estos contratos es para jóvenes 16 a 19 años representando el 82,35% de los contratos a tiempo parcial de este grupo de empleados vienen provocados por motivos de enseñanza o formación, también el 52% de los empleados de 20 a 24 años presentan dicho motivo de contrato temporal.

La categoría correspondiente a enfermedad o incapacidad propia representa simplemente el 2,25% de todos los contratos a tiempo parcial de los encuestados, lo sorprendente de este dato es que ningún trabajador joven (menor de treinta años), se encuentra en esta circunstancia, por otro lado sí que resulta más habitual que este rango corresponda a gente con una edad superior, debido a que han vivido más tiempo y tienen más probabilidades de poder sufrir un accidente en horario laboral, una depresión, para facilitar la situación de los trabajadores afectados las empresas ofertan contratos a tiempo parcial para adaptarlos a sus necesidades.

El 15,56% de los contratos a tiempo parcial están basados en los cuidados a niños, enfermos, incapacitados o personas mayores. Estos motivos son los segundos más comunes para los encuestados a la hora de escoger un trabajo a tiempo parcial y así les facilitará el poder atender las necesidades del resto de las personas que están al cargo del trabajador porque al tener una jornada más reducida podrán darles la atención y prioridad que necesitan. Prevalece sobre el resto de los datos que un 20,30% de los empleados superiores a treinta años cuentan con un contrato temporal basado en este motivo mientras que menos del 1% de los jóvenes de 16 a 29 años lo presentan.

Para un 7% de los trabajadores a tiempo parcial “Otras obligaciones familiares” es la causa por la que los empleados no pueden realizar un contrato a jornada completa.

La gran mayoría de trabajadores (41,22%), deciden escoger un trabajo a tiempo parcial al no haber podido encontrar un empleo a tiempo completo, y para poder mantener la estabilidad económica y atender a sus facturas es necesario trabajar, aunque sean menos horas y obviamente un salario menor que si se realizara la actividad laboral a jornada completa. El grupo de trabajadores más afectado por estas circunstancias son los empleados de 25 a 29 años, entorno al 60% de los trabajadores presentan dicho motivo.

De manera muy dispar al párrafo anterior, casi un 10% del total de los trabajadores de los sectores en Aragón, escoge un trabajo a tiempo parcial porque no quiere un trabajo a tiempo completo, esto puede venir provocado por multitud de motivos, pero el más habitual es para disponer de una mayor cantidad tiempo y libre para dedicarlo a su familia y aficiones, contando en esta situación a más del 12% de los empleados superiores a la treintena de edad, esto le permite a estos empleados estar menos horas en el trabajo facilitándoles estar más concentrados y descansados para hacer su trabajo de forma eficaz. Para finalizar, más del 12% confirman que no ha sido por ninguna de las razones anteriores por lo que han decidido escoger un trabajo a tiempo parcial.

Si nos fijamos de manera detallada en la tabla, podemos sacar como conclusión que, dentro de estos motivos de elección de contratos a tiempo parcial, podemos dividirlos entre los motivos que escogen los jóvenes (menores de treinta años) y los adultos.

En el caso de los jóvenes los motivos más corrientes por los que han escogido este tipo de contrato a tiempo parcial son porque no han podido encontrar un trabajo a tiempo completo (40,37%), pero sobre todo por la enseñanza o formación (44%), que en este último caso con un contrato temporal formativo pueden compaginar sus estudios. Sin embargo, el resto de las categorías en las que se establecen los distintos motivos son propias de personas de más de 30 años, es entendible este razonamiento, ya que conforme vas creciendo van aumentando las responsabilidades y surgen más aspectos que hacen que debas modificar tu vida, incluso en lo referente al ámbito laboral para poder afrontarlas.

Tipos de contrato temporales

Tipo de contrato o relación laboral temporal	jóvenes				mayores	TOTAL
	16-19	20-24	25-29	16-29	30-65	
Por circunstancias de la producción	18,75%	9,72%	8,44%	9,73%	1,98%	3,00%
De aprendizaje, formación o práctica	9,38%	3,47%	3,56%	3,99%	0,15%	0,66%
Estacional o de temporada	9,38%	6,94%	2,22%	4,49%	0,34%	0,89%
Cubre un periodo de prueba	0,00%	0,00%	0,44%	0,25%	0,15%	0,16%
Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	0,00%	9,03%	8,00%	7,73%	3,31%	3,89%
Para obra o servicio determinado	15,63%	12,50%	11,11%	11,97%	5,09%	6,00%
Verbal no incluido en las opciones anteriores	3,13%	1,39%	0,44%	1,00%	0,30%	0,40%
Otro tipo	0,00%	2,08%	0,44%	1,00%	1,29%	1,25%
No sabe	15,63%	10,42%	3,11%	6,73%	1,06%	1,81%
Total contrato temporal	71,88%	55,56%	37,78%	46,88%	13,68%	18,07%
total de contratos	1,06%	4,75%	7,42%	13,23%	86,77%	26,45%

Tabla 15. Contratos temporales

Los contratos con relación temporal tienen muchos tipos, destinados a explicar cuál es el motivo de la relación contractual, entre ellos un 10% de los trabajadores que presentan contratos temporales no sabe cuál es su tipo de contrato, es un porcentaje bastante llamativo, porque implica que el 1,81% del total de los empleados de los diferentes sectores en Aragón no saben exactamente qué tipo de contrato han firmado, siendo perjudicial para los propios empleados el no conocer las características completas de su contrato.

El Contrato eventual por circunstancias de la producción es aquel que se utiliza para atender exigencias circunstanciales del mercado, como acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, es el tercer tipo de contrato más utilizado por los encuestados que presentan contrato temporal, representando el 16,61% de estos contratos lo que equivale al 3% de la totalidad de los contratos de los encuestados. Es propio de las cadenas de producción, que, en periodos específicos del año al incrementar la demanda del producto, decidan contratar a más personal únicamente para ese tiempo, y así poder sacar adelante el trabajo de forma óptima. Esta muy repartido en función de la edad, como muestra la tabla, alcanzando especialmente los jóvenes menores de veinte años un porcentaje elevado en comparación con el resto de los intervalos de edad constituyendo el 18,75% de los contratos de los más jóvenes.

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. El período de formación se desarrollará durante la vigencia del contrato, en el que las empresas podrán financiar el coste de la formación mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. Este tipo de contrato es utilizado por el 3,65% de los encuestados con contrato temporal, lo que engloba al 0,66% del total de los contratos tanto temporales como indefinidos, además la edad tiene un gran impacto en este tipo de contrato, porque casi el 10% de los menores de veinte años presentan contratos de aprendizaje, y en general los trabajadores menores de treinta años presentan alrededor del 5%. Por su parte, los mayores de treinta presentan un 0,15% del total de los contratos, una ínfima participación. Es útil para la iniciación de los empleados en el sector en el que van a desarrollar su actividad laboral, ya que primero reciben las instrucciones de cómo realizar sus obligaciones laborales para después ejecutarlas durante el periodo de formación, y posterior a este se les adjudicará otro tipo de contrato, estando ya capacitados para desarrollar la actividad laboral con garantías de éxito.

El contrato temporal estacional representa un 0,89% del total de los encuestados, está destinado a cubrir unos meses determinados, siendo un tipo de contrato propio de la hostelería en lugares costeros al multiplicar en verano sus aforos, necesitan más personal

y cuando finaliza el periodo vacacional se pone fin a la relación contractual. Teniendo un mayor impacto en los jóvenes alcanzando más del 9% de los contratos de los trabajadores de 16 a 19 años, mientras que los mayores de treinta años alcanzan un 0,34%.

El contrato temporal destinado a cubrir un periodo de prueba es un contrato muy poco común, y como lo demuestra la encuesta realizada, es el contrato menos habitual para los encuestados en el cual solo se ven reflejados el 0,16% de la totalidad de los trabajadores de los distintos sectores en Aragón. Este contrato tiene como finalidad sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, para cubrir temporalmente dicho puesto al encontrarse el empleado sustituido en periodo de baja, la duración del contrato será mientras subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva del puesto de trabajo, o por el tiempo que dure el proceso de selección o promoción para cubrir dicho puesto, en cuyo caso no se excederá de tres meses o se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido; o por el tiempo establecido para la incorporación; así como por el transcurso del plazo de tres meses para el caso de un proceso de selección, pudiendo llegar a convertirse en un contrato indefinido. Por todos estos motivos este contrato es uno de los más comunes en todos los sectores porque es algo muy habitual el suplir una baja, por eso significa el 22% de los contratos temporales o un 3,89% de los contratos totales. Es propio de los empleados que sus edades van desde los 20 hasta los 29 años con un impacto del 8% al 10% de los trabajadores de estas edades mientras que los trabajadores que sobrepasan la treintena se sitúan en un 3,31%. Estos porcentajes vienen reflejados porque muchos jóvenes acaban de finalizar su formación académica obteniendo un trabajo temporal de estas características para conseguir experiencia e ir aplicando sus conocimientos en el sector.

El contrato de Obra O Servicio Determinado es aquel que se firma para la realización de una obra o servicio, con autonomía y cuya duración sea incierta porque vendrá marcada en función del tiempo estipulado para la realización de la obra o servicio en cuestión, en el caso de excederse en el tiempo podría convertirse en un contrato indefinido.

El contrato de Obra O Servicio Determinado es el tipo de contrato temporal más utilizado, albergando más del 33% de los encuestados con contrato temporal lo que equivale el 6% del total de los trabajadores. El motivo por el que es tan abultado este porcentaje es porque estos contratos están asociados a la construcción al contratar las empresas a los trabajadores hasta la finalización de la obra. Como hemos mencionado anteriormente en el apartado de los sectores, el sector de la “Construcción” cuenta con más trabajadores

superiores a la treintena de edad siendo común en ellos tener contratos indefinidos, por ende, genera un menor impacto (5%), mientras que para los menores de treinta años presenta un impacto de casi el 12%, lo que significa que a pesar de que hay menos número de jóvenes en el sector tienen un mayor impacto en lo referente a los contratos temporales.

Los contratos verbales que no son ninguno de los mencionados anteriormente representan más de 2% (0,40% del total), mientras que otros tipos de contratos de los explicados con anterioridad representan más del 6% de los contratos temporales (1,25% del total). En ambos casos estos contratos son aplicados especialmente a personas mayores de treinta años, debido a que apenas tienen representación en los jóvenes.

Número de horas

numero de horas semanales pactadas en el contrato	jóvenes				mayores	TOTAL
	16-19	20-24	25-29	16-29	30-65	
Menos de 10	12,50%	9,72%	1,78%	5,49%	1,18%	1,75%
10 a 29	28,13%	20,83%	12,89%	16,96%	8,25%	9,40%
30 a 39	3,13%	8,33%	16,89%	12,72%	23,53%	22,10%
40 a 49	40,63%	47,92%	56,44%	52,12%	46,37%	47,13%
50 a 69	0,00%	1,39%	0,44%	0,75%	0,46%	0,49%
Más de 70	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,04%	0,03%
vacías	12,50%	7,64%	8,00%	8,23%	18,17%	16,85%
No sabe (9999)	3,13%	4,17%	3,56%	3,74%	2,01%	2,24%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tabla 16. Número de horas en el contrato

Una vez se han estimado los cálculos del número de horas semanales que se pactan en los diversos contratos que ostentan los empleados de los sectores en Aragón, observamos que los trabajadores con edades inferiores a la veintena muestran un dominio claro (40,63%) en sus contratos realizando entorno a las 40-50 horas laborales a la semana, prácticamente un tercio de los jóvenes (28,13%) menores de veinte años tienen estipulado en sus contratos el cumplimiento de su actividad laboral con una media de 10-30 horas, aunque realmente lo verdaderamente reseñable entre los empleados más jóvenes es que el 12,50% no llega a las diez horas laborales a la semana.

La tendencia de las horas distribuidas en los empleados comprendidos entre los 20 y los 24 años es la misma que los menores de veinte, disminuye ligeramente la cantidad de trabajadores que realizan menos de 10 horas semanales (9,72%), al igual que ocurre con los empleados que presentan una actividad laboral de 10-30 horas, produciéndose así un descenso notable del 8 % aproximadamente respecto a los menores de veinte años, padeciendo esta situación el 20,83% de los trabajadores. Al contrario, sucede con los que

desempeñan en su semana laboral una cantidad de horas comprendidas entre las 40-50, que vienen siendo la mayoría de los jóvenes (47,92%) pertenecientes a este rango de edad.

Los jóvenes con edades que discurren desde los veinticinco años hasta la treintena, sufren una bajada exponencial (1,78%) en los contratos menores a diez horas semanales y aumentan de forma considerable (16,89%) los contratos que se encuentran rondando entre las 10-30 horas, sin embargo, sigue aumentando el porcentaje de trabajadores que realizan entre 40 y 50 horas semanales en comparación con los jóvenes menores de veinticinco años, encontrándose en esta franja de horas realizadas el 56,44% de dichos trabajadores jóvenes comprendidos entre los 20-24 años.

Respecto a los trabajadores más veteranos (superan la treintena de edad), si los comparamos con los jóvenes, se produce un ligero descenso en el porcentaje (8,25%) de trabajadores que su desempeño laboral concurre entre las 10 y 30 horas semanales, continuando con la misma dinámica descendente los trabajadores más veteranos cuya jornada laboral consta de 40 a 50 horas semanales englobando el 46,37% de dichos trabajadores superiores a la treintena. En cambio, se produce una subida de manera considerable (23,53%) perteneciente a los empleados más veteranos que su actividad laboral se desarrolla entre las 30 y 40 horas semanales.

A tener en cuenta las siguientes conclusiones acerca de las diferentes horas que realizan los trabajadores, pudiendo apreciar las diferencias del impacto que tiene el factor edad sobre las horas que presentan los contratos. Como es lógico, hay una gran cantidad de trabajos que desempeñan los jóvenes los fines de semana para así poder compaginar sus estudios y seguir formándose, a la par que se introducen en el mundo laboral paulatinamente, por este motivo el 12,50% de los menores de veinte años realizan menos de diez horas a la semana, dato muy elevado en comparación con los otros grupos de edades. Siguiendo otra línea, como bien relata (Mínguez, 2015) el empleo juvenil viene impulsado en numerosas ocasiones por fallos en el sistema educativo.

De manera notoria (23,53%) los mayores de treinta años son los que más cantidad de trabajadores se encuentran con jornadas laborales de 30 a 40 horas, debido a que cuentan con jornadas incompletas que les permiten poder compaginar sus obligaciones en el mundo laboral con sus vidas personales. De forma opuesta, los jóvenes como hemos resaltado en varias ocasiones son más propicios a tener jornadas laborales a tiempo parcial para poder compaginar su formación académica, recordando que cuentan con menos obligaciones a priori que en el caso de los trabajadores superiores a la treintena ya que en

estos empleados es más factible que presenten responsabilidades más elevadas a niveles personales como es el hecho de disponer de una hipoteca, hijos, facturas, etc.

Desear ampliar número de horas de trabajo

Los trabajadores desearían trabajar mas horas	jóvenes				mayores	TOTAL
	16-19	20-24	25-29	16-29	30-65	
Sí	12,50%	12,50%	18,67%	15,96%	7,91%	8,97%
No, desearía trabajar menos horas con reducción proporcional de salario	3,13%	0,63%	1,33%	1,25%	4,79%	4,32%
No	84,38%	86,81%	80,00%	82,79%	87,31%	86,71%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tabla 17. Posibilidad de aumentar el número de horas

Los datos recogidos indican las horas deseadas a realizar por parte de los empleados de los diversos sectores de la comunidad de Aragón, revelando unos resultados muy contundentes respecto a la posición de rechazo, mostrando que un 86,71% de los empleados no desearían invertir más horas en el empeño de su actividad laboral, dicho rechazo se produce de manera equitativa independientemente de la edad porque tanto jóvenes como adultos coinciden en que no les gustaría trabajar más horas de las que establece su contrato, por el lado contrario, podemos fijarnos en el rango que comprenden los trabajadores que presentan edades de 25-29 años, destacando que casi un 18,67% de dichos empleados sí desearía aumentar el número de horas que presenta su contrato laboral, la explicación a estas cifras las encontramos en que en ese periodo de edad en concreto los trabajadores empiezan a tener más obligaciones y responsabilidades derivadas en facturas propias a un alquiler de piso, una hipoteca, un coche, los costes de la manutención de los hijos, etc. Por ende, desearían trabajar más horas para ganar una mayor cuantía de dinero y tener un nivel de vida cómodo y una estabilidad económica superior.

3. Estudio de variables para determinar la importancia de los factores que afectan a los trabajadores en Aragón

Con el uso del programa GRETL (Cottrell, 2000), he contrastado una serie de hipótesis que son frecuentes en el ámbito de los sectores aragoneses, cabe resaltar que todos los cálculos se han utilizado aplicando un nivel de confianza del 95%, además de realizar ajustes en el programa al tener que retirar una franja de edad, sector y formación académica para evitar la multicolinealidad.

Contrato de carácter indefinido.

Es importante conocer que es lo que se necesita para obtener el ansiado contrato indefinido que otorga esa estabilidad económica, para ello, me he centrado en reunir todas las variables y así poder determinar cuáles de ellas son significativas (las resaltadas en verde en la tabla), porque no todas tienen el mismo impacto a la hora de ser definitorias en la consecución de un contrato indefinido, para ello he contrastado todas ellas mediante el programa GRETL usando en todos los cálculos un nivel de confianza del 95%, además de tener siempre cuidado con las variables para evitar la multicolinealidad.

observaciones 1-3032, Variable dependiente: contrato indefinido	Coefficiente	Desv. Típica	P-valor
Constante	-0.277555	0.0985687	0.0049 ***
Sexo	-0.0395876	0.0181388	0.0292 **
Edad 20-24	0.177355	0.0887571	0.0458 **
Edad 25-29	0.369819	0.0862479	1.86e-05 ***
Edad 30-65	0.494934	0.0811452	1.20e-09 ***
Nacionalidad	0.0421603	0.0287640	0.1428
Residentes en Zaragoza	0.0370593	0.0170457	0.0298 **
Cursos de formación no reglada	-0.0537899	0.0324488	0.0975 *
Industria de la alimentación, textil	0.525270	0.0503037	4.26e-025 ***
Industrias extractivas. Metalurgia	0.509672	0.0472295	1.15e-026 ***
Construcción de maquinaria	0.510772	0.0484240	1.44e-025 ***
Construcción	0.252129	0.0472646	1.03e-07 ***
Reparación de automóviles, hostelería	0.342431	0.0398290	1.29e-017 ***
Transporte y almacenamiento y comunicaciones	0.436828	0.0474698	6.38e-020 ***
Intermediación financiera	0.382518	0.0443943	1.10e-017 ***
Administración Pública, educación y sanidad	0.396395	0.0406098	3.51e-022 ***
Otros servicios	0.349029	0.0478242	3.71e-013 ***
1ª etapa de ESO	0.0502324	0.0469442	0.2847
2ª etapa de ESO	0.0633490	0.0489520	0.1957
Etapas ESO orientación prof	0.0735468	0.0498474	0.1402
Estudios superiores	0.0581232	0.0467099	0.2135
Media de la vble. dep.	0.650726		
D.T. de la vble. dep.	0.476819		
F(20, 3011)	1.757.627		
Valor p (de F)	1.13e-58		

Tabla 18. Hipótesis: Contrato indefinido

Empezando por la comprobación de si la hipótesis de manera conjunta es significativa o no, para ello debemos comprobar que el F calculado (17,57627) sea mayor al F de tabla (1,57402), por lo tanto, podemos asegurar que existe una significatividad en el conjunto, provocando el rechazo de la hipótesis nula y afirmando que existen factores influyentes a la hora de acceder a un contrato indefinido. Una vez calculado el resultado global, voy a incidir en el aspecto individual de las variables y así determinar cuáles son significativas a un nivel de confianza del 95%.

La tabla nos muestra que tanto el sexo, la edad, provincia y absolutamente todos los sectores son variables significativas debido a que su p-valor es inferior al 5%. Para ser más precisos vamos a analizar estas variables significativas de manera independiente.

Comenzando por el sexo de los trabajadores podemos observar en los datos extraídos que los hombres presentan una mayor dificultad a la hora de adquirir un contrato indefinido, ya que presentan un coeficiente negativo ($-0,0395876$) en comparación con las mujeres. La explicación encontrada a este dato es la siguiente: las mujeres están presentes en sectores más técnicos y con mayor formación como es el caso de la Sanidad, Educación y Administración Pública, así como el sector de la Intermediación Financiera. En estos sectores, es más común tener contratos indefinidos que en sectores gobernados por los hombres como la Agricultura o la Construcción que están repletos de contratos temporales.

Acerca de la edad hay que aclarar que hemos tomado como base la edad de los jóvenes de 16-19 años, dicho esto, es destacable la tendencia que se produce conforme aumenta la edad de los trabajadores, es decir, cuanto mayor es la edad de los trabajadores son más elevadas las opciones de adquirir un contrato indefinido, es por ello, que los mayores de 30 años presentan un coeficiente de 0,494934 que es el más alto de todas las edades.

Referente a los sectores he tomado como base a la Agricultura para evitar así la multicolinealidad, los resultados detallan que los trabajadores pertenecientes al resto de los sectores tienen mas posibilidades de obtener un contrato indefinido respecto al empleado del sector agrícola. Como bien se analizó en el apartado de los sectores, el agrario esta conformado por pocos trabajadores en relación a otros sectores, además de que muchos trabajos son temporales porque es habitual en este sector contratar a personas por temporadas o incluso para recogidas concretas.

El resto de sectores tienen un coeficiente similar entorno al 0,4-0,5 aproximadamente, excepto el de la Construcción (0,252129) que se asemeja al sector agrario en lo referente a tener contratos que se basan en la realización de obras con un fin exacto, por lo tanto lo habitual en dicho sector es que se finalice la relación laboral con el empleado una vez terminada la obra, es decir, es un sector en el que existen multitud de contratos temporales. A continuación, voy a comentar los aspectos de porque las siguientes variables que se presentan a continuación no son significativas en el conjunto a la hora de alcanzar un contrato indefinido.

La nacionalidad no resulta ser significativa a la hora de obtener un contrato indefinido, gracias a los esfuerzos realizados por el gobierno de Aragón con el fin de introducir a los extranjeros en el mercado laboral (comentados en apartados anteriores) mediante talleres, cursos formativos e incluso subvenciones, situándose de esta manera por encima de la media española en cuanto al porcentaje de trabajadores extranjeros.

Por su parte, los cursos de formación no reglada no afectan de manera significativa a la hora de alcanzar un contrato indefinido, esta variable lógicamente sabíamos que no era significativa antes de su cálculo, porque son las propias empresas en muchas ocasiones las que programan esta serie de cursos para sus propios empleados y así poder formarlos para que estos puedan seguir trabajando en la empresa de manera más eficaz y adquiriendo nuevos conocimientos en las novedades de maquina o procesos que se implantan en la empresa, además, el porcentaje de trabajadores que realizan estos cursos es relativamente bajo y dichos trabajadores cuentan ya con contratos indefinidos, y es por ello, que las empresas les obligan a realizar este tipo de cursos, por lo tanto, no tendría sentido que a tales cursos asistan trabajadores que presentan contratos temporales ya que la relación contractual con la empresa va a finalizar en un futuro cercano.

La formación a priori no es significativa a partir de la ESO en adelante, estar formado a nivel académico es un plus a la hora de encontrar trabajo y convertirte en trabajador indefinido, pero al existir diferentes sectores con multitud de características dispersas unos de otros, no es necesario que todos los trabajadores presenten unos estudios académicos superiores. Los datos muestran que claramente los empleados en comparación con primaria o inferior no presentan significatividad, es decir, presentan coeficientes positivos y podemos llegar a la conclusión de que, sí que es significativo de

manera negativa tener primaria o inferior, pero tener estudios básicos (ESO) o estudios superiores no es tan determinado porque no todos los sectores exigen la misma formación.

Cursos formación no reglada

Bajo mi punto de vista es importante analizar cuáles son los factores que influyen para que los trabajadores cursen estudios no reglados, para determinar que motiva a las empresas o a los propios trabajadores a realizar dichos cursos formativos y si son igual de útiles para todos los empleados o depende del tipo de contrato que ostenten, la edad, el sector y en definitiva todas las variables que pueden verse implicadas. Por eso he realizado un estudio de las variables mediante el modelo de los Mínimos Cuadrados Ordinarios y así poder extraer cuales de las siguientes variables provocan un impacto determinante en cuanto a la relación de cursar la formación no reglada, siempre con una confianza del 95% y evitando la multicolinealidad.

observaciones 1-3032, Variable dependiente: cursos formación NO reglada	Coefficiente	Desv. Típica	P-valor
Constante	0.0481415	0.0553992	0.3849
Sexo	-0.0154626	0.0101867	0.1291
Edad 20-24	0.000764610	0.0498585	0.9878
Edad 25-29	-0.00860588	0.0485642	0.8594
Edad 30-65	-0.0318233	0.0458293	0.4875
Nacionalidad	0.0152688	0.0161506	0.3445
Residentes en Zaragoza	-0.00611808	0.00957577	0.5229
Cursos de formación no reglada	-0.0169511	0.0102257	0.0975 *
Industria de la alimentación, textil	0.0385680	0.0287371	0.1797
Industrias extractivas. Metalurgia	0.0212314	0.0270183	0.4320
Construcción de maquinaria	0.0333147	0.0276747	0.2288
Construcción	0.0139046	0.0266567	0.6020
Reparación de automóviles, hostelería	0.0148959	0.0226299	0.5104
Transporte y almacenamiento y comunicaciones	0.0362147	0.0270121	0.1801
Intermediación financiera	0.0536823	0.0252080	0.0333 **
Administración Pública, educación y sanidad	0.100286	0.0230827	1.44e-05 ***
Otros servicios	0.0385139	0.0270743	0.1550
1º etapa de ESO	-0.0118361	0.0263571	0.6534
2º etapa de ESO	2,55E+00	0.0274878	0.9993
Etapa ESO orientacion prof	0.00873074	0.0279924	0.7551
Estudios superiores	0.0407398	0.0262177	0.1203
Media de la vble. dep.	0.071900		
D.T. de la vble. dep.	0.258364		
F(20, 3011)	6.087.806		
Valor p (de F)	3.22e-16		

Tabla 19. Hipótesis: Cursos de formación no reglada

Es importante conocer si la hipótesis de manera conjunta es significativa o no, para ello debemos comprobar que el F calculado (6,087806) sea mayor al F de tabla (1,57402), por lo tanto, podemos asegurar que existe una significatividad en el conjunto y debemos rechazar la hipótesis nula, afirmando que sí existen factores que son influyentes a la hora de realizar cursos de formación no reglada. Una vez calculado el resultado global de la hipótesis, voy a incidir en el aspecto individual de las variables y así determinar cuáles son significativas a un nivel de confianza del 95%.

Las variables significativas en cuanto a la formación no reglada a un nivel de confianza del 95% son únicamente el sector de la Administración Pública, educación y sanidad y el sector de la Intermediación Financiera.

Los sectores de la “Administración Pública, Educación y Sanidad” y la “Intermediación Financiera” son claramente los más significativos a la hora de requerir cursos formativos, como se puede apreciar en la tabla, tomando como base el sector de la Agricultura, la “Administración, la Sanidad y la Educación” obtenemos el coeficiente más alto entre todos los sectores (0,100286), por su parte el otro sector significativo pero en menor medida es el perteneciente a la Intermediación Financiera que presenta un coeficiente de 0,0536823.

Es factible llegar a la conclusión de por qué estos sectores son los que más significatividad presentan en cuanto a la ejecución de cursos de formación no reglada, la razón es que en estos sectores es fundamental que los empleados sigan formándose (Martínez, 2015) bien sea por la aparición de nuevas leyes, cambios en la reestructuración de las exigencias educativas, y en lo referente a la sanidad de manera asidua se presentan nuevas enfermedades y medios para poner fin a estas.

En definitiva, los trabajadores de este sector siempre tienen que estar en continua formación para poder realizar su trabajo en las máximas garantías, sin embargo, en el lado opuesto nos encontramos con sectores más rudimentarios y menos técnicos en cuanto a conocimientos a aplicar, como es el sector de la Construcción (0,0139046), que junto con la Agricultura que lo hemos tomado como sector de referencia para la obtención de los datos y así evitar la multicolinealidad, son los sectores que menos impacto generan a sus empleados a realizar cursos de formación no reglada.

Es interesante observar cómo solo dos sectores de todas las variables analizadas son significantes en el conjunto a estudiar, es por ello por lo que la formación no reglada afecta a un grupo específico de trabajadores que pertenecen a los dos sectores mencionados con anterioridad. En principio podríamos esperar como he ido comentado a lo largo de este trabajo que los estudios superiores forman un papel clave en este tipo de formaciones. Pero al ser propios estos cursos de formación no reglada de dos de los sectores que se necesitan más nivel y preparación académica existente, es lógico que no sea un factor determinante porque prácticamente la mayoría de los trabajadores que realizan estos cursos pertenecen a estos sectores y que para poder acceder a ellos todos los empleados deben tener un nivel académico elevado.

Ventajas de residir en Zaragoza

Por último, queda por analizar los factores que influyen sobre la probabilidad de que los trabajadores que residen en Zaragoza presenten alguna ventaja de cara al ámbito laboral por vivir en la ciudad más importante y con mayor afluencia de habitantes de la Comunidad Autónoma de Aragón. Este estudio quería realizarlo ya que al residir en Zaragoza y haber nacido aquí me interesaba saber si por ejemplo yo tendría más opciones de adquirir un empleo que otra persona de mis mismas características y estudios con la única diferencia de la ciudad en la que se reside.

observaciones 1-3032, Variable dependiente: residentes en Zaragoza	Coefficiente	Desv. Típica	P-valor
Constante	0.420552	0.105160	6.51e-05 ***
Sexo	0.00134740	0.0193928	0.9446
Edad 20-24	-0.0184686	0.0948808	0.8457
Edad 25-29	-0.142544	0.0923823	0.1229
Edad 30-65	-0.0681226	0.0872118	0.4348
Nacionalidad	-0.105833	0.0306788	0.0006 ***
Residentes en Zaragoza	0.0422938	0.0194533	0.0298 **
Cursos de formación no reglada	-0.0221564	0.0346782	0.5229
Industria de la alimentación, textil	0.169958	0.0546156	0.0019 ***
Industrias extractivas. Metalurgia	0.179795	0.0513169	0.0005 ***
Construcción de maquinaria	0.445221	0.0520494	1.87e-017 ***
Construcción	0.113659	0.0506881	0.0250 **
Reparación de automóviles, hostelería	0.205129	0.0429055	1.83e-06 ***
Transporte y almacenamiento y comunicaciones	0.401468	0.0508966	4.26e-015 ***
Intermediación financiera	0.277201	0.0477407	7.05e-09 ***
Administración Pública, educación y sanidad	0.206616	0.0439030	2.64e-06 ***
Otros servicios	0.214564	0.0513915	3.06e-05 ***
1º etapa de ESO	0.00346408	0.0501595	0.9449
2º etapa de ESO	0.0715464	0.0522933	0.1714
Etapas ESO orientación prof	0.0753394	0.0532531	0.1572
Estudios superiores	0.0919745	0.0498845	0.0653 *
Media de la vble. dep.	0.562995		
D.T. de la vble. dep.	0.496098		

Tabla 20. Hipótesis: Residencia en Zaragoza

Es imprescindible conocer si la hipótesis de manera conjunta es significativa o no, para ello debemos comprobar que el F calculado (8,921158) sea mayor al F de tabla (1,57402), por lo tanto, podemos asegurar que existe una significatividad en el conjunto y debemos rechazar la hipótesis nula, afirmando que sí existen factores que son influyentes en el aspecto de que los trabajadores que son residentes en Zaragoza sí tienen una ventaja a la hora de encontrar empleo. Una vez calculado el resultado global de la hipótesis, voy a incidir en el aspecto individual de las variables y así determinar cuáles son significativas a un nivel de confianza del 95%.

Los datos nos muestran que las variables significativas en el conjunto analizado son la nacionalidad de los trabajadores, si presentan o no contrato indefinido y todos los sectores de la comunidad aragonesa.

La nacionalidad, obviamente era una variable que se veía afectada de manera directa ya que está relacionada con la provincia en la que viven los empleados, el coeficiente resultante es negativo (-0,105833) indicando que los trabajadores nativos tienen mayores opciones de conseguir trabajo en la provincia de Zaragoza que un inmigrante.

La relación de los contratos indefinidos y los empleados residentes en Zaragoza es significativa, los datos extraídos de la muestra nos indican que los residentes en Zaragoza presentan mayor posibilidad de adquirir un contrato indefinido (0,0422938), este resultado es obvio dado que Zaragoza cuenta con un sector Financiero, Educativo y de Sanidad mucho más amplio que Huesca y Teruel. Como he mencionado con anterioridad, estos sectores engloban la mayor parte de contratos indefinidos, por lo que es lógico que en Zaragoza sea más factible recalar en estos sectores con un contrato de estas características, ya que Teruel y Huesca son provincias en las que predominan más sectores como la Agricultura que presenta contratos temporales en abundancia.

A pesar de no ser significativa la variable de la edad, podemos apreciar que los residentes en Zaragoza especialmente los menores de veinte años tienen más opciones de encontrar trabajo que los pertenecientes a Huesca y Teruel de su misma edad.

Por último, antes de adentrarnos en el análisis de los sectores tengo que resaltar que he utilizado el sector agrícola como base para así evitar la multicolinealidad. Todos los sectores indican que son variables significativas porque los coeficientes de todos los sectores son positivos, es decir, los habitantes en Zaragoza tienen más posibilidades de

adquirir empleo en cualquier sector en comparación con las otras dos provincias aragonesas. Hay dos sectores que presentan coeficientes bastante más superiores que el resto, estos sectores son:” Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte (0,445221)” y “Transporte y Almacenamiento (0,401468)”. Estos datos pueden resultar impactantes ya que a priori no se pensaría que estos dos sectores serían en los que más ventaja de acceder a ellos tienen los habitantes de Zaragoza. Pero en realidad, son sectores que engloban al transporte y Zaragoza al contar con tal cantidad de habitantes en comparación con las otras dos provincias necesita mayor cantidad de empresas de transporte y almacenamiento de alimentos, de aparatos electrónicos, reparto de la correspondencia, etc.

4. Conclusiones

Durante el trabajo he realizado un estudio exhaustivo acerca de los trabajadores en los distintos sectores aragoneses para poder obtener información acerca de los diferentes aspectos que presentan estos trabajadores y poder determinar si todos los sectores ponderan con la misma importancia los diferentes ámbitos y cualidades que presenta el trabajador.

Los datos empleados durante la realización del proyecto de investigación han sido extraídos de una encuesta de población activa (EPA) del cuarto trimestre de 2019, con un total de 3032 observaciones (trabajadores) y en la que he escogido una serie de variables, las que a mi parecer podrían ser las más interesantes a la hora de analizar, entre todas las que disponía la encuesta, el objetivo es determinar el diferente impacto que tienen en el ámbito laboral tanto la edad, formación, nacionalidad, sexo, sector, entre otras.

Por último, he planteado unas situaciones ficticias en las que mediante un modelo econométrico (MCO), el cual me ha permitido estudiar la significatividad en el conjunto de las variables analizadas por medio del programa GRETL.

Después de analizar los datos se puede concluir en que no todos los sectores apuestan con la misma intensidad por los jóvenes, los sectores que más presencia e impacto en la juventud tienen son: “Comercio al por mayor y al por menor”, “Hostelería” y “Otros servicios”. Sin embargo, hay sectores que requieren una mayor preparación académica y, por lo tanto, necesitan más años de formación e implantación de todos los conocimientos necesarios para el desarrollo de la actividad laboral, siendo el caso de los sectores: “Intermediación Financiera” y “Administración Pública, Educación y Actividades sanitarias”. En líneas generales, los empleados menores de 25 años pertenecen a sectores más prácticos y menos restrictivos para entrar en cuanto a formación necesaria como la “Hostelería”, “Otros servicios”, “Metalurgia” y “Agricultura”.

Después de analizar los datos, se puede afirmar que existe el fenómeno de segregación ocupacional porque mientras los hombres están distribuidos por todos los sectores, las mujeres acumulan su ocupación en tres/cuatro sectores, teniendo los demás una importancia minoritaria. Las tendencias futuras establecen que de manera paulatina, las mujeres van adquiriendo protagonismo en sectores que anteriormente eran propios de los hombres siguiendo una serie de estereotipos sociales, haciendo referencia al sector de la “Agricultura”, “Industrias extractivas”, “Hostelería”, “Otros servicios”. Sin embargo,

esta inclusión en el mercado laboral por parte de las mujeres no es la misma en todos los sectores, porque hoy en día hay sectores muy atrasados en este ámbito como son “La Construcción” y “La Industria Alimentaria”.

Para adquirir un contrato indefinido influyen el sexo, la edad, la provincia y absolutamente todos los sectores, mientras que para los residentes en zaragoza a la hora de adquirir empleo resaltan de manera significativa los siguientes aspectos: la nacionalidad, si presentan o no contrato indefinido y todos los sectores. Sin embargo, la formación no reglada solo afecta a los sectores de “Intermediación Financiera” y “Administración Pública, Educación y Actividades sanitarias”. Estos resultados tan dispares reflejan que no todas las variables de un contrato, formación académica y datos personales acerca de los trabajadores afectan de la misma manera e intensidad.

La formación académica de los empleados es determinante solo para aquellos sectores en los que se una serie de estudios de manera específica para entrar en ellos, esto significa que hay ciertos sectores que únicamente son accesibles para un trabajador de este perfil. En lo referente a la nacionalidad no es muy significativa ya que gracias a las subvenciones del Gobierno de Aragón se ha conseguido integrar a gran parte de los inmigrantes en el mercado laboral y ayudándolos mediante cursos de formación y enseñanza para que tengan las mismas posibilidades a la hora de acceder al mundo laboral que las personas que presentan nacionalidad española.

Un caso similar es lo que sucede con la formación no reglada que es útil simplemente para los sectores que necesitan tener a trabajadores que están constantemente actualizándose en métodos de trabajo y adquiriendo nuevos conocimientos como es el caso de los sectores de la “Administración Pública, Educación y Actividades sanitarias” y la “Intermediación Financiera”, bien sea por la aparición de nuevas leyes, cambios en la reestructuración de las exigencias educativas, y en lo referente a la sanidad de manera asidua se presentan nuevas enfermedades y medios para poner fin a estas. Por lo tanto, para el resto de los sectores no es necesario realizar estos cursos ya que no son determinantes para el acceso o realización de la actividad laboral.

5. Webgrafía

1. <https://www.ine.es/>
2. <https://www.aragon.es/-/cifras-oficiales-de-poblacion>
3. https://es.wikipedia.org/wiki/Econom%C3%ADa_de_Arag%C3%B3n
4. <https://datosmacro.expansion.com/paro-epa/espana-comunidades-autonomas/aragon?sc=UEPAR->
5. <https://www.aragon.es/tramitador/-/tramite/subvenciones-financiacion-actuaciones-favor-integracion-social-personas-origen-extranjero-residentes-aragon>

6. Bibliografía

- Aragón, G. d. (2016). *Descomposición del VAB aragonés por sectores estratégicos*.
- Cottrell, A. (2000). *GRET*.
- Macipe, j. (2020). *Aragón subvencionará la integración de inmigrantes residentes en la Comunidad*. Heroldo.
- Martínez, L. S. (2015). *La formación y el empleo de los jóvenes españoles*.
- Mínguez, A. M. (2015). *La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado*.
- Salcedo, F. N. (2013). *Situación actual del empleo juvenil en España*. Bilbao: Instituto de la juventud.

7. Anexo

Modelo 7: MCO, usando las observaciones 1-3032

Variable dependiente: contrato indefinido

	coeficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p	
const	0.156250	0.0828215	1.887	0.0593	*
edad2024	0.211806	0.0915627	2.313	0.0208	**
edad2529	0.385972	0.0885154	4.361	1.34e-05	***
edad3065	0.525240	0.0833237	6.304	3.33e-010	***
Media de la vble. dep.	0.650726	D.T. de la vble. dep.		0.476819	
Suma de cuad. residuos	664.6493	D.T. de la regresión		0.468509	
R-cuadrado	0.035508	R-cuadrado corregido		0.034552	
F(3, 3028)	37.15874	Valor p (de F)		1.41e-23	
Log-verosimilitud	-2001.361	Criterio de Akaike		4010.721	
Criterio de Schwarz	4034.789	Crit. de Hannan-Quinn		4019.374	

Modelo 9: MCO, usando las observaciones 1-3032

Variable dependiente: contrato indefinido

	coeficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p	
const	0.563518	0.0271667	20.74	1.76e-089	***
nacionalidad	0.0970325	0.0286561	3.386	0.0007	***
Media de la vble. dep.	0.650726	D.T. de la vble. dep.		0.476819	
Suma de cuad. residuos	686.5206	D.T. de la regresión		0.475998	
R-cuadrado	0.003770	R-cuadrado corregido		0.003441	
F(1, 3030)	11.46567	Valor p (de F)		0.000718	
Log-verosimilitud	-2050.444	Criterio de Akaike		4104.888	
Criterio de Schwarz	4116.922	Crit. de Hannan-Quinn		4109.214	

Modelo 20: MCO, usando las observaciones 1-3032

Variable dependiente: contrato indefinido

Omitidas debido a colinealidad exacta: Agricultura

	coeficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p	
const	0.250000	0.0347975	7.184	8.46e-013	***
Industriadelaali~	0.535714	0.0509384	10.52	1.97e-025	***
industriaquimica~	0.516169	0.0476564	10.83	7.58e-027	***
Construcciondema~	0.540576	0.0482353	11.21	1.37e-028	***
Construccion	0.272843	0.0478817	5.698	1.33e-08	***
Reparaciondeauto~	0.358280	0.0393728	9.100	1.60e-019	***
Transporteyalmac~	0.469048	0.0471772	9.942	6.11e-023	***
Intermediacionfi~	0.429487	0.0435192	9.869	1.24e-022	***
AdministracionPu~	0.448163	0.0386076	11.61	1.65e-030	***
Otros servicios	0.361940	0.0476564	7.595	4.08e-014	***
Media de la vble. dep.	0.650726	D.T. de la vble. dep.		0.476819	
Suma de cuad. residuos	644.0270	D.T. de la regresión		0.461641	
R-cuadrado	0.065433	R-cuadrado corregido		0.062650	
F(9, 3022)	23.50940	Valor p (de F)		3.36e-39	
Log-verosimilitud	-1953.578	Criterio de Akaike		3927.156	
Criterio de Schwarz	3987.326	Crit. de Hannan-Quinn		3948.788	